

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Informe sobre expediente de relevancia jurídica Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13, E-2529 sobre la demanda interpuesta por el Sindicato de Trabajadores No Docentes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en representación de tres (3) de sus ex miembros de la Junta Directiva contra la Universidad Inca Garcilaso de la Vega por despido fraudulento

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada que presenta:

Daniela Torres Molleda

REVISORA:

Claudia Vanessa Mejía Mejía

Lima, 2023



Informe de Similitud

Yo, **Mejía Mejía, Claudia Vanessa**, docente de la Facultad de **DERECHO**, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo de suficiencia profesional titulado(a)

Informe sobre expediente de relevancia jurídica Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13, E-2529 sobre la demanda interpuesta por el Sindicato de Trabajadores No Docentes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en representación de tres (3) de sus ex miembros de la Junta Directiva contra la Universidad Inca Garcilaso de la Vega por despido fraudulento

del/de la autor(a)/de los(as) autores(as)

Daniela Torres Molleda

dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de **34%**. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el **7/06/2023**.
- He revisado con detalle dicho reporte, así como el Trabajo de suficiencia profesional y no se advierten indicios de plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: **Lima, 9 de noviembre de 2023**

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: Mejía Mejía, Claudia Vanessa	
DNI: 46742622	Firma: 
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3901-8190	

RESUMEN

El presente informe aborda los principales problemas jurídicos procesales y de fondo identificados en el Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13, un proceso en el que el sindicato de trabajadores no docentes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en representación de tres (3) de sus ex miembros de la Junta Directiva demandaron a la institución exigiendo su reposición por despido fraudulento y el pago de sus remuneraciones devengadas. En el plano procesal se analiza la vía procedimental a través de la cual se llevó a cabo el proceso, la legitimidad para obrar y la representación defectuosa en el ámbito tanto individual como colectivo; y en lo que concierne al fondo, se analiza la configuración de un despido fraudulento a partir de las faltas imputadas y los hechos del caso, tanto desde el ámbito individual como colectivo. Así, en base a un análisis y aplicación de las instituciones y principios centrales del derecho laboral y constitucional, desarrolladas por la jurisprudencia y la doctrina, concluimos que las decisiones del Juzgado y la Sala, si bien no estuvieron correctamente fundamentadas y desarrolladas en cada una de las sentencias, finalmente resultaron válidas y acordes al caso concreto que, por los hechos que contiene y las figuras jurídicas que aborda, reviste de un especial grado de dificultad.

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	4
II.	HECHOS.....	6
III.	IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS JURÍDICOS.....	18
IV.	ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	20
1.	PROCESALES	20
1.1.	¿La vía procedimental era la correcta para la/s pretensión/es planteadas?	20
1.2.	¿Existió una falta de legitimidad para obrar o una representación defectuosa en la parte demandante?.....	27
1.3.	¿Fue válida la decisión del Juzgado de solucionar el problema de la representación defectuosa, excluyendo al Sindicato y permitiendo que los dirigentes continuaran el proceso a título propio?	30
1.4.	¿Era posible plantear la demanda en conjunto?	34
2.	DE FONDO.....	35
2.1.	¿Las faltas graves eran imputables a los recurrentes?.....	35
2.2.	¿Se configuraron las faltas graves contenidas en los incisos a) y f) del artículo 25° del TUO de la LPCL?	38
2.3.	¿Se configuró un despido fraudulento?	42
2.4.	¿Se configuró un despido nulo?	48
V.	CONCLUSIONES.....	53
VI.	BIBLIOGRAFÍA.....	56

I. INTRODUCCIÓN

El expediente que será materia de análisis en el presente informe versa sobre la demanda interpuesta por el Sindicato de Trabajadores No Docentes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en representación de tres (3) de sus ex miembros de la Junta Directiva contra la referida institución, quienes reclaman la reposición por despido fraudulento, más el pago de las remuneraciones dejadas de percibir.

En la demanda, afirman que, a partir de la notificación de una carta donde se les comunicaban la realización de una investigación que se les venía realizando a algunas autoridades de la institución -principalmente al rector de la misma- y de la Resolución de Consejo Universitario N° 036-2013-CU-RUIGV, la cual aparentemente pretendía cambiar la institución de una Asociación Civil a una Sociedad Anónima Cerrada, decidieron enviar una carta al rector solicitándole explicaciones al respecto y la garantía del respeto de los derechos laborales de los miembros del sindicato. Pese a ello, nunca obtuvieron respuesta, sino que, por el contrario, se les empezó a requerir de manera reiterada el envío de dichos documentos.

Ahora bien, dada la constante negativa por parte del sindicato de remitir dichos documentos a la institución, la misma decidió despedir a los miembros de la Junta Directiva (*de los cuales 3 interpusieron una demanda*), imputándoles las causales de los incisos a) y f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, referidas al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes del empleador e inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, así como grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra en agravio del empleador y del personal jerárquico.

Conforme a ello, en el presente informe analizaremos, por un lado, los problemas procesales que se presentaron en el caso, estos son: (i) la procedencia o no de una demanda por despido fraudulento y el pago de remuneraciones devengadas por la vía

procesal abreviada, para lo cual abordaremos lo establecido en los Plenos Jurisdiccionales sobre la materia desde un enfoque constitucional y de principios; (ii) la falta de legitimidad para obrar y/o representación procesal en la parte demandante, así como sus consecuencias, tanto desde el ámbito individual como colectivo; y, (iii) la posibilidad de una demanda en conjunto por parte de los tres (3) ex miembros de la Junta Directiva del sindicato.

Por otro lado, analizaremos los problemas de fondo que se presentaron en el caso, estos son: (i) la configuración o no de las faltas imputadas a los tres (3) ex miembros de la Junta Directiva del sindicato, para lo cual revisaremos el tratamiento en doctrina y jurisprudencia de las faltas imputadas; (ii) la configuración o no de un despido fraudulento, para lo cual abordaremos su origen, tratamiento constitucional y jurisprudencial; y, (iii) la configuración o no de un despido nulo desde una perspectiva esencialmente sindical de los hechos del caso.

Luego, en base a todo lo desarrollado, concluiremos determinando si cada una de las actuaciones y decisiones que se dieron en el proceso estuvieron o no respaldadas en argumentos y hechos válidos o si, por el contrario, se limitaron o vulneraron derechos y/o principios laborales y constitucionales.

II. HECHOS

1. Hechos previos al proceso laboral

- Mediante Resolución de Consejo Universitario N° 036-2013-CU-UIGV, de fecha 14 de enero del 2013, se aprueba el Organigrama Estructural General (Administrativo) de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega (*en adelante, la “UIGV”, la “institución o, la “demandada”*).
- Mediante Carta N° 092-GG-201, de fecha 6 de febrero del 2013, el Gerente General de la **UIGV**, Lucas Lavado, informa al rector, Luis Cervantes, que a la fecha no se les había remitido la Resolución de Consejo Universitario N° 036, 037 y 038 correspondientes al año 2013.
- Mediante Carta N° 097-GG-2013, de fecha 7 de febrero del 2013, Lucas lavado le reitera al rector su solicitud de remitir las Resoluciones de Consejo Universitario N° 036, 037 y 038, precisándole que ello conlleva responsabilidad funcional, pues la Gerencia General estaba involucrada en dichas resoluciones.
- Mediante Carta N° 021-2013-STNDEUIGV, de fecha 6 de marzo del 2013, el Sindicato de Trabajadores No Docentes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – representado por su Junta Directiva conformada por los señores, Elmer Virú Alarcón, Zoila Reyes Reyes, Karin Balbuena Dominguez, Rosana Cruz Alejo, William Paredes Salazar y Alex Roque Carlos- se dirige al rector, Luis Cervantes, comunicándole su preocupación por las recientes noticias que circulan en los medios de comunicación y que involucraban a la institución.

En dicha Carta señalan que recibieron una copia de la Resolución de Consejo Universitario N° 036-2013-CU-RUIGV y una comunicación escrita en la que se informa la intención de transformar la institución en una sociedad anónima cerrada, solicitando que, de darse dicho cambio, se garantice el respeto a los derechos laborales de los miembros del sindicato.

Asimismo, solicitan una reunión para resolver el Pliego de reclamos 2012-2013, que llevaba casi nueve (9) meses suspendido y sin acuerdo.

- Mediante Carta N° 0342-2013-SG-RUIGV, de fecha 11 de marzo del 2013, el secretario general de la institución, el señor Oscar Romero Aquino, se dirige al sindicato manifestándole su extrañeza sobre lo expresado en la Carta N° 021-2013-STNDEUIGV y requiriéndole remitir en 48 horas una copia de la supuesta Resolución de Consejo Universitario N° 036-2013-CU-RUIGV.
- Mediante Carta N° 023-2013-STNDEUIGV, de fecha 15 de marzo del 2013, el sindicato no atiende lo requerido y afirma que la Resolución de Consejo Universitario N° 0036-2013-CU-RUIGV fue comunicada y dejada en un sobre cerrado a uno de sus integrantes. Asimismo, sobre el comunicado que también recibieron junto a la referida resolución, precisan que el mismo es la denuncia interpuesta por el ex gerente general de la institución contra el rector ante el Ministerio Público y la información que viene circulando en los medios de comunicación.
- Mediante Carta N° 0381-2013-SG-RUIGV, de fecha 18 de marzo del 2013, el rector se dirige al secretario general del sindicato, Elmer Virú Alarcón, reiterándole el pedido de remitir una copia de la Resolución del Consejo Universitario N° 036-2013-CU-RUIGV y la precisión de cómo fue obtenida.
- Mediante Carta N° 024-2013-STNDEUIGV, de fecha 20 de marzo del 2013, el sindicato nuevamente se niega a remitir la Resolución de Consejo Universitario N° 036-2013-CU.
- Mediante Carta N° 0423-2013-SG-RUIGV, de fecha 25 de marzo de 2013, el rector vuelve a requerir al sindicato que remita copia de la supuesta resolución y que precisen la forma en la que fue obtenida.

- Con fecha 26 de marzo del año 2013, se dio solución total y definitiva a la Negociación Colectiva del Pliego Petitorio 2012-2013, lo cual consta en el Acta Final de Convenio Colectivo en conciliación de dicha fecha.
- Mediante Carta N° 027-2013-STMDEUIGV, de fecha 5 de abril del 2013, el sindicato se dirige nuevamente al rector y le señala que paren con su conducta intimidadora y que den respuesta a sus consultas.
- Mediante Carta Notarial N° 1340-ORH-RUIGV-2013, 1346-ORH-RUIGV-2013 y 1341-ORH-RUIGV-2013, todas de fecha 10 de abril del 2013, la **UIGV** comunica al señor Willian Toribio Paredes, a la señora Karin Rosario Balbuena Domínguez y al señor Alexander Roque Carlo, respectivamente, que están siendo despedidos por las causales previstas en los incisos a) y f) del artículo 25° del **TUO** del Decreto Legislativo N° 728, **LPCL** (*en adelante, “TUO de la LPCL”*), referidas al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes del empleador e inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, así como grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra en agravio del empleador y del personal jerárquico.

Como sustento, la institución señala que, pese a los requerimientos para que presenten copia de la Resolución de Consejo Universitario N° 036-2013-CU-UIGV, hasta la fecha no han cumplido, incurriendo en grave indisciplina y falta de respeto a las autoridades. Asimismo, al exigir reiteradamente explicaciones sobre un documento inexistente, se ha lesionado la imagen de las autoridades.

- Con fecha 16 de abril del 2013, Karin Balbuena, William paredes Salazar y Alexander Roque Carlo, dan sus descargos a las respectivas Cartas de pre - aviso, señalando lo siguiente:
 - (i) Desde su elección como miembros de la Junta Directiva han sido hostilizados con imputaciones que son una reacción desesperada de la **UIGV** para defenderse

frente a las denuncias que tienen las principales autoridades de la asociación, Lucas Lavado, José Mario Ochoa y Jorge Eduardo Sánchez.

- (ii) Las hostilizaciones de las que fueron víctimas están acreditadas en las inspecciones efectuadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en las que se multó a la institución.
 - (iii) Como miembros de la Junta Directiva y de la comisión de negociaciones colectivas del pliego de reclamos, tenían funciones específicas, en base a las cuales solicitaron a la institución el esclarecimiento de los hechos denunciados por el ex gerente general y el contenido de la Resolución de Consejo Universitario N° 036-2013-CU-UIGV.
- Mediante Carta Notarial, de fecha 18 de abril del 2013, el ex gerente general de la institución, Lucas Lavado, se dirige al rector y le solicita que se retracte de su decisión de despedir a la Junta Directiva del sindicato.
 - Mediante Carta Notarial N° 1499-ORH-RUIGV-2013, N° 1500-ORH-RUIGV-2013 y N° 1498-ORH-RUIGV-2013, todas de fecha 23 de abril del 2013, la institución despide a los señores William Paredes Salazar, Karin Rosario Balbuena Domínguez y Alexander Roque Carlos, respectivamente.
 - Mediante Oficio N° 114-2013-CEN-FENTUP de fecha 30 de abril del 2013, la Federación Nacional de Trabajadores de las Universidades del Perú solicita a la institución dejar sin efecto el despido arbitrario a los miembros de la Junta Directiva del sindicato.
 - Con fecha 18 de mayo del año 2013, mediante Acta de Asamblea general Extraordinaria, el sindicato eligió a su nueva Junta Directiva.

2. Demanda interpuesta por el sindicato:

Con fecha 31 de mayo del 2013, los señores William Toribio Paredes, Alexander Roque Carlos y Karin Balbuena, en representación del Sindicato de Trabajadores No Docentes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega (*en adelante, “el sindicato”*), demandan a la **UIGV**, representada por el rector, Luis Claudio Cervantes Liñan, por despido fraudulento, exigiendo su reposición y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir; así como el pago de costas, con base a los siguientes fundamentos:

- La demandada planificó de forma perversa, fraudulenta y dolosa el despido de los miembros de la Comisión de negociación colectiva del pliego de reclamos del período 2012-2013, cerrado mediante Convenio Colectivo el 26 de marzo del 2013, para evitar que puedan seguir ejerciendo actividad sindical y la defensa de los derechos de los miembros del sindicato.
- Los señores William Toribio Paredes, Alexander Roque Carlos y Karin Balbuena, al ser miembros de la Comisión de negociación colectiva del pliego de reclamos del período 2012-2013, tenían protección del fuero sindical de tres (3) meses posteriores al cierre de pliego, conforme se encuentra establecido en el artículo 31°, inciso e) del Texto Único de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR y el artículo 12°, inciso e) de su Reglamento; no obstante, fueron despedidos de manera fraudulenta por la institución.
- El despido fraudulento se realizó en vulneración del derecho fundamental al trabajo y a la libertad sindical, pues se imputaron faltas falsas.
- El despido se motivó en que, a partir de la recepción de una copia de la Resolución de Consejo N° 036-2013-CU-RUIGV, y un documento que detallaba la denuncia realizada por el ex secretario general de la institución al rector,

decidieron enviar al rector una carta solicitando una explicación sobre el contenido de los documentos recibidos; no obstante, nunca respondieron y, por el contrario, pretendieron intimidar al sindicato requiriéndole una copia de los documentos que, al negarse, fueron despedidos.

- Conforme a ello, las faltas que invocó la institución en las cartas de despido vulneran el principio de tipicidad.

3. Inadmisibilidad de la demanda y subsanación

Mediante Resolución N° 1, de fecha 6 de junio del 2013, la demanda fue declarada inadmisibile, concediéndole al sindicato cinco (5) días hábiles para que efectúe el pago por derecho de notificación y determine de manera clara el petitorio de la demanda, lo cual fue cumplido y, mediante Resolución N° 2, de fecha 1° de julio del 2013, el Juzgado admitió a trámite la demanda.

4. Contestación de demanda

En julio del año 2013, la **UIGV** deduce excepción y contesta la demanda, con base a los siguientes fundamentos:

- Deduce falta de legitimidad para obrar del sindicato, señalando que las personas que suscriben la demanda no forman parte del mismo y tampoco pertenecen a la Junta Directiva. Como prueba de ello, se adjunta documentos en los que se acredita que ya existe una nueva Junta Directiva inscrita antes de la interposición de la demanda.
- El fuero sindical no protege la extinción del vínculo laboral de los dirigentes sindicales cuando han incurrido en una causa justa de despido.

- La Resolución del Consejo Universitario N° 036-2013-CU-RUIGV no existe, pues el sindicato nunca se la remitió.
- Del contenido de la Carta N° 023-2013-STNDEUIGV, dirigida al secretario general de la **UIGV**, Oscar Romero Aquino, se evidencia una falta de respeto al señor al desconocer su autoridad.
- Del contenido de la Carta N° 024-2013-STNDEUIGV, de fecha 20 de marzo del 2013, en la que el sindicato se dirige al rector, se evidencia una clara resistencia a cumplir las órdenes, así como una grave injuria, pues de forma irrespetuosa piden explicaciones sobre documentos inexistentes.
- Las afirmaciones hechas en las cartas remitidas a la **UIGV** son falsas e injuriantes, toda vez que de la Resolución del Consejo Universitario N° 036-2013-CU-RUIGV no se desprende una intención de transformar la institución en una sociedad anónima cerrada, y menos despedir a los trabajadores.

5. Sentencia de primera instancia contenida en la Resolución N° 5, de fecha 1° de octubre del año 2023

- **Excepción de legitimidad para obrar presentada por la empresa:**

Al respecto, el Juzgado señala que, lo que en realidad la demandada estaría cuestionando es la representación defectuosa, pues a la fecha de presentación de la demanda, los demandantes ya no tenían condición de trabajadores y, por tanto, no formaban parte del sindicato, evidenciándose una falta de representación.

Ahora bien, pese a ello, el Juzgado determina que, en tanto es posible entender de la demanda que, cada uno de los recurrentes acciona por derecho propio, solo debe excluirse del proceso al sindicato y considerar a los tres (3) ex miembros de la Junta

Directiva como demandantes, por lo que declara fundada en parte la excepción entendida como representación defectuosa.

- **Vía procedimental cuestionada por la demandada en Audiencia de Juzgamiento:**

La demandada señaló en audiencia de juzgamiento que existen dos (2) pretensiones en la demanda (*la reposición y el pago de remuneraciones dejadas de percibir*), por lo que la vía procesal adecuada para tramitar la acción era la ordinaria y no la abreviada.

Al respecto, el Juzgado señala que, cuando se admitió a trámite la demanda solo se consideró como única pretensión la reposición, y no el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, pues no existe norma legal que reconozca estos conceptos como consecuencia de la reposición, por lo que desestima la solicitud de la demandada.

- **Oposición deducida por la parte demandante contra la declaración de parte del Secretario General del Sindicato por no ser pertinente:**

Al respecto, el Juzgado señala que, habiéndose aclarado el hecho de que los demandantes han acudido por derecho propio, entonces debe entenderse que la declaración que se prestará es la de los ex trabajadores ahora demandantes.

- **Oposición deducida por la parte demandante contra la declaración del Perito al no ser un trabajador y no tener conocimiento de los hechos:**

Al respecto, el Juzgado señala que en la ley sí se encuentra reconocida la posibilidad de presentar peritos ajenos al proceso, por lo que desestima la oposición deducida.

- **Tacha deducida por la parte demandante al informe pericial de grafotecnia:**

La parte demandante formuló tacha contra el informe pericial indicando que es una copia legalizada y que no se concluye que la pericia haya sido de documento original.

Al respecto, el Juzgado señaló que, si bien el documento sobre el que se realizó la pericia es una copia fotostática, el contenido del informe pericial elaborado fue corroborada, por lo que desestima la tacha deducida.

- **Despido de los demandantes y despido fraudulento:**

La demandada señaló que los demandantes habrían incurrido en las causales previstas en los incisos a) y f) del artículo 25° del TUO de la LPCL, pues se resistieron a exhibir la Resolución de Consejo Universitario N° 036-2013-CU-RUIGV tras la solicitud de su presentación en reiteradas oportunidades por parte de la institución.

Al respecto, el Juzgado señala que, como puede advertirse, las Cartas enviadas fueron dirigidas al señor Elmer Virú Alarcón en su condición de secretario del sindicato, y no a los trabajadores demandantes en forma individual, por lo que no puede afirmarse que existió algún incumplimiento por parte de los mismos. Asimismo, tampoco es razonable la imputación de grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra, pues las opiniones vertidas no fueron realizadas en forma personal.

Luego, teniendo en cuenta que ninguno de los demandantes actuó en forma individual, sino en representación del sindicato, no se ha configurado una falta prevista en la ley y, por tanto, la demandada incurrió en la ejecución de un despido fraudulento.

- **Pago de remuneraciones dejadas de percibir:**

Al respecto, el Juzgado dejó a salvo este extremo de la demanda, a efectos de que los demandantes hagan valer su derecho conforme a ley, teniendo en cuenta que constituye una pretensión distinta de la reposición.

6. **Apelación interpuesta por la parte demandada**

- **La incorrecta determinación de la vía procedimental:**

La vía procedimental propuesta por los demandantes no corresponde a la naturaleza del petitorio, pues solo se puede plantear la reposición en el proceso abreviado laboral como pretensión principal única.

- **Declaración parcial de la excepción de falta de legitimidad para obrar:**

El Juzgado al declarar fundada en parte la excepción, en aplicación del numeral 2 del artículo 451° del Código Procesal Civil, debió suspender el proceso hasta que se subsane; no obstante, no lo hizo.

- **Transgresión a las reglas de comparecencia:**

No se encuentra entre las reglas especiales de comparecencia que los trabajadores puedan actuar de forma conjunta por vulneración de derechos laborales.

- **Falta de pronunciamiento sobre la tacha propuesta:**

No se permitió cuestionar la tacha presentada ante la Resolución N° 036-2013-CU-RUIGV por ser falsa, lo cual se sustentó en el Informe Parcial, copia del Libro de Resoluciones y el testimonio del Perito.

- **Faltas graves cometidas por los demandantes:**

Los demandantes fueron correctamente despedidos, al cometer las faltas graves estipuladas en los incisos a) y f) del artículo 25 del TUO de la LPCL.

Se ha demostrado que las faltas graves existieron y estuvieron referidas al incumplimiento de las obligaciones, el quebrantamiento de la buena fe laboral y la reiterada resistencia a las órdenes del empleador. Asimismo, existió injuria y

faltamiento de palabra, pues enviaron reiteradas cartas al rector y secretario general, indicando falsamente que tenían copia de la Resolución N° 036-2013-CU-RUIGV y otra comunicación que les habrían hecho llegar, no obstante, las mismas nunca fueron remitidas para su revisión.

- **Despido fraudulento:**

No existió una imputación de hechos falsos o inexistentes, tampoco se les imputó faltas no tipificadas como señaló el Juzgado.

- **Pago de devengados:**

El Juzgado confirmó que esta pretensión es principal y por tanto corresponde a la vía ordinaria.

7. Sentencia de segunda instancia contenida en la Resolución S/N, de fecha 23 de mayo del 2014

- **La Nueva Ley Procesal de Trabajo establece la competencia de los Juzgados de Trabajo para conocer en proceso abreviado laboral la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única, por lo que no es posible acumularse otras pretensiones como el pago de remuneraciones (primer agravio):**

Al respecto, la Sala señala que en el caso se está frente a una única pretensión principal, pues la pretensión referida al pago de remuneraciones dejadas de percibir es un pronunciamiento que depende de lo principal.

- **El Juzgado ampara en parte la excepción legitimidad para obrar, sin embargo, no suspendió el proceso hasta que se subsane la insuficiencia de representación del demandante (segundo y tercer agravio):**

Al respecto, la Sala señala que, en el presente caso, la demanda ha sido promovida en representación del sindicato y por derecho propio, por lo que no corresponde excepción de legitimidad para obrar.

- **El Juzgado no se ha pronunciado por la tacha contra el medio probatorio N° 3 de la demanda (cuarto agravio):**

Al respecto, la Sala señala que el medio probatorio no es uno trascendental que condicione los fundamentos de la sentencia de primera instancia, desestimando el agravio.

- **El Juzgado ha realizado una errada aplicación de las faltas graves cometidas por los demandantes, no habiéndose configurado un despido fraudulento, pues no se imputaron hechos falsos, inexistentes o imaginarios, ni faltas no previstas legalmente, así como tampoco hubo vicios de voluntad o fabricación de pruebas (quinto y sexto agravio):**

Al respecto, la Sala señala que la falta del inciso a) del artículo 25° del **TUO** de la **LPCL**, supone que el trabajador debe incumplir algunas obligaciones concretas derivadas del contrato de trabajo. En ese sentido, toda vez que en la carta de pre - aviso de despido se atribuye a los demandantes un supuesto incumplimiento que no se desprende de las obligaciones labores estipuladas en el contrato de trabajo, sino del ejercicio de la representación sindical, no existió incumplimiento.

Respecto a la falta del inciso f) del artículo 25° del **TUO** de la **LPCL**, la Sala señala que la imputación realizada por la demandada carece de fundamento, pues para que se configure se necesita un elemento objetivo, esto es, que exista una comunicación que haya trascendido a la relación entre el empleador y el trabajador, lo cual no sucedió.

Luego, la Sala concluye que no es posible subsumir el supuesto hecho infractor al tipo antijurídico, configurándose una ausencia de tipicidad.

III. IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS JURÍDICOS

Como se detalló en la introducción del presente informe, los principales problemas jurídicos que presenta el expediente en análisis son, desde el plano procesal, los siguientes:

- **¿La vía procedimental era la correcta para la/s pretensión/es planteadas?**

Al respecto, se plantea si es que la vía procesal correcta para la demandar la reposición por despido fraudulento y el pago de remuneraciones dejadas de percibir era o no la vía abreviada.

- **¿Existió una falta de legitimidad para obrar o una representación defectuosa en la parte demandante?**

Al respecto, se plantea si la parte demandante finalmente incurrió en una falta de legitimidad para obrar o, si por el contrario, incurrió en una representación defectuosa.

- **¿Fue válida la decisión del Juzgado de solucionar el problema de la representación defectuosa excluyendo al sindicato y permitiendo que los dirigentes continuaran el proceso a título propio?**

Al respecto, se plantea si la decisión del Juzgado de subsanar la representación defectuosa de la parte demandante fue válida o, si por el contrario, debió aplicar lo señalado en el Código Procesal Civil y declarar inadmisibile la demanda.

- **¿Era posible plantear la demanda en conjunto?**

Al respecto, se plantea si los demandantes podían actuar en conjunto en el proceso.

Ahora bien, por otro lado, los principales problemas jurídicos de fondo que presenta el Expediente, son los siguientes:

- **¿Las faltas graves eran imputables a los recurrentes?**

Al respecto, se plantea si las supuestas faltas cometidas por los demandantes les eran imputables o, si por el contrario, el sindicato era el único imputable.

- **¿Se configuraron las faltas graves contenidas en los incisos a) y f) del artículo 25° del TUO de la LPCL por parte de los demandantes?**

Al respecto, se plantea si se configuraron las faltas graves referidas al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes y la inobservancia del Reglamento Interno, así como las referidas al faltamiento grave de palabra e injuria.

- **¿Se configuró un despido fraudulento?**

Al respecto, se plantea si es que existió o no un despido fraudulento a partir de los supuestos que lo configuran según la jurisprudencia.

- **¿Se configuró un despido nulo?**

Al respecto, se plantea la posibilidad de, adicionalmente a la demanda por despido fraudulento, los demandantes también pudieron haber optado por demandar el despido nulo teniendo en cuenta el ámbito sindical en el que se desarrollaron los hechos.

IV. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

1. PROCESALES

1.1. ¿La vía procedimental era la correcta para la/s pretensión/es planteadas?

Como se señaló previamente, en el presente caso existió un conflicto respecto a la vía procesal en la cual los demandantes decidieron interponer la demanda, pues al demandar la reposición y el pago de remuneraciones dejadas de percibir por despido fraudulento, no podían hacerlo por la vía abreviada.

En ese sentido, para determinar si es que, la decisión del Juzgado y la Sala de admitir a trámite el proceso por la vía abreviada fue o no la adecuada, comenzaremos exponiendo el tratamiento de dicha controversia en los Plenos Jurisdiccionales de los años 2012, 2014 y 2015, las críticas u opiniones que hubo sobre lo establecido en los mismos y, a partir de ello, la importancia de la aplicación de los principios en casos laborales de especial complejidad.

La reposición por despido fraudulento y el pago de remuneraciones dejadas de percibir en la vía abreviada laboral

En el I Pleno Jurisdiccional en materia Laboral y Previsional del 2012, se determinó que es posible demandar la reposición por despido incausado y fraudulento, siempre que esta sea planteada como pretensión principal única, conforme a lo establecido en el inciso 2 del artículo 2° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo (*en adelante, "NLPT"*). Dicho criterio, además, fue reiterado en el II Pleno Jurisdiccional en materia Laboral y Previsional del 2014, en el que se acordó en mayoría que "las pretensiones de reposición en los supuestos de despido incausado o despido fraudulento solo podrán plantearse como pretensión principal única y serán tramitadas en la vía del proceso abreviado laboral".

Dicho criterio, cabe destacar, fue seguido por la Corte Suprema quien empezó a emitir diversas sentencias confirmando la imposibilidad de demandar, junto a la reposición,

alguna otra pretensión por vía procesal abreviada para los casos de despido fraudulento o incausado.

Ahora bien, al respecto, surgieron diversas críticas que señalaban que, en tanto la norma y los Plenos Jurisdiccionales se limitaban a indicar que vía proceso abreviado laboral solo es posible demandar la reposición por despido fraudulento como pretensión principal única, sin prohibir ni referirse a las pretensiones accesorias, como el pago de remuneraciones dejadas de percibir, entonces esto último sí era posible.

Así, por ejemplo, Manuel de Lama (2014) señaló respecto al pago de las remuneraciones dejadas de percibir que, debe partirse por considerar que estamos frente a una pretensión accesoria, toda vez que al ser el despido fraudulento uno inconstitucional por vulnerar derechos constitucionales, su consecuencia lógica es la reposición de las cosas al estado anterior a la vulneración del derecho, lo que supone el pago de las remuneraciones dejadas de percibir. En ese sentido, en tanto la norma ni los plenos se refieren a la prohibición de presentar por la vía abreviada laboral, junto a la pretensión principal única, una pretensión accesoria, ello sí sería posible.

Efectivamente, atendiendo a la naturaleza accesoria de las remuneraciones devengadas en despidos lesivos de derechos fundamentales -como el despido fraudulento-, y a que la norma no restringe demandar la reposición y el pago de remuneraciones devengadas como pretensión accesoria en un despido fraudulento por la vía abreviada laboral, no debe existir ningún tipo de impedimento para ello.

Ahora bien, pese a lo anterior, el 4 de agosto del 2015, a través del V Pleno Jurisdiccional en materia Laboral y Previsional, la Corte Suprema acordó por mayoría que en los casos del despido fraudulento e incausado, no era posible acumular simultáneamente el pago de las remuneraciones devengadas, sino que, en su reemplazo, procedía el pago de una indemnización por daños y perjuicios.

La razón de dicha decisión, conforme es de verse de los fundamentos del mismo Pleno, radicó en que en la norma no existe alguna disposición que señale que después de un despido incausado o fraudulento, la relación laboral continúa o que el trabajador tiene

derecho al pago de remuneraciones dejadas de percibir, por lo que no puede pretenderse ello.

En efecto, como se sabe, el pago de remuneraciones dejadas de percibir se encuentra previsto en el artículo 40° del **TUO** de la **LPCL** exclusivamente para los casos de despido nulo y no para los casos de despido fraudulento o incausado. En ese sentido, se señala que, si bien con esta clase de despidos se afectan derechos constitucionales, el deber de reponer las cosas al estado anterior se limita a la reposición, siendo la agresión sancionada solo con el pago de una indemnización.

Ahora bien, al respecto, también surgieron críticas en las que se argumentaba que no era correcto negar al trabajador la posibilidad de demandar el pago de las remuneraciones devengadas en los casos de despido fraudulento e incausado, teniendo en cuenta la naturaleza de estos despidos y sus efectos a nivel constitucional.

Ciertamente, si bien la norma se ha limitado a establecer que el pago de remuneraciones devengadas solo corresponde a los despidos nulos; no obstante, no puede perderse de vista que el despido incausado y el fraudulento son construcciones constitucionales creadas a partir de un análisis que determinó la inconstitucionalidad de los mismos al representar una vulneración a los derechos constitucionales, supuesto que también origina la configuración de un despido nulo, debiendo, por tanto, corresponder la misma consecuencia.

Asimismo, debe tenerse en consideración que, a partir de lo señalado en el artículo 1° del Código Procesal Constitucional, cuando se determina la vulneración de un derecho constitucional, lo que corresponde es reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de dicho derecho, por tanto, teniendo en cuenta que el despido fraudulento e incausado suponen la vulneración de un derecho constitucional, no solo cabría la reposición, sino también el pago de las remuneraciones devengadas.

En efecto, si un despido nulo se configura con la vulneración a un derecho constitucional, resulta lógico que, en tanto el despido fraudulento e incausado también se configuran con la vulneración a un derecho constitucional, entonces en estos también

proceda el pago de las remuneraciones devengadas. Así pues, no puede perderse de vista que, al ser inconstitucional el despido, se concluye que este nunca debió existir y, por tanto, el trabajador nunca debió dejar de laborar y percibir sus remuneraciones.

Ahora bien, respecto al argumento que señala que no cabría el pago de remuneraciones devengadas, toda vez que, no existió trabajo efectivo, en el mismo Pleno en cuestión, se precisó por parte de los jueces que votaron en minoría, que dicho argumento carecería de validez si se considera que el trabajador no laboró por responsabilidad del propio empleador y no por responsabilidad propia. Al respecto, Plá Rodríguez ha señalado que el pago de las remuneraciones devengadas es una forma de borrar todos los efectos de la terminación injustificada de la relación laboral y actuar como si no hubiera ocurrido (1980, p. 134).

Finalmente, también se ha criticado la posibilidad de subsumir las remuneraciones devengadas a una indemnización por daños y perjuicios, señalándose que ello no es posible en tanto esta no puede asimilarse a los ingresos remunerativos, pues su naturaleza radica en reparar el daño que causó el hecho antijurídico (Toyama Miyagusuku, 2015, p. 501).

Luego, a partir de todo lo expuesto es posible concluir que, si bien es cierto que ya se ha establecido a partir del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional que en los casos de reposición por despido fraudulento o incausado no cabe el pago de remuneraciones devengadas, sino exclusivamente el pago de una indemnización por daños y perjuicios; empero, hasta el día de hoy, ello no ha sido plenamente aceptado por la doctrina, la cual ha considerado que dicho criterio vulnera preceptos constitucionales.

Sin perjuicio de la controversia que ha existido y continúa existiendo entorno a la materia, es claro que, en tanto este es un criterio establecido por los jueces de la Corte Suprema, y con una amplia línea jurisprudencial, en los casos en los que, los Juzgados y Salas decidan fallar de manera distinta a dicho criterio, finalmente la Corte Suprema fallará en última instancia revirtiendo la decisión y adecuándola a su propio criterio.

Principio pro actione y de suplencia de queja

Ahora bien, teniendo en cuenta todo lo expuesto, si bien en primer término el Juzgado y la Sala debieron aplicar en estricto el criterio jurisdiccional de la Corte Suprema declarando improcedente la demanda; no obstante, consideramos que la decisión que tomó el Juzgado, y fue confirmada por la Sala, al decidir continuar con el proceso considerando como pretensión única la reposición y omitiendo pronunciarse por la pretensión del pago de remuneraciones, fue una decisión válida si se tiene en consideración los principios *pro actione* y de suplencia de queja.

Ciertamente, si bien los Jueces no consideraron necesario declarar la improcedencia de la demanda frente a un defecto que pudo repararse considerando como única pretensión a la reposición; no obstante, con ello tampoco actuaron en contra de los criterios supremos dispuestos por los Plenos Jurisdiccionales, pues finalmente no se pronunciaron ni consideraron la pretensión del pago de remuneraciones devengadas, no afectándose, en ese sentido, ningún precepto normativo o algún derecho de la parte demandada.

Dicha decisión, debemos precisar, encuentra fundamento en la aplicación de principios que, como ya ha referido el Tribunal Constitucional en el Fundamento 20 del Expediente N° 008-2005-PI/TC, de fecha 12 de agosto del 2005, son las principales fuentes para la solución de un caso complejo; así en el campo del derecho laboral estos son aún más importantes al ser, la desigualdad entre las partes, una característica central de esta área, tanto desde el plano fáctico como desde el procesal. Luego, con la aplicación de principios se busca el equilibrio entre ambas partes.

Ahora bien, teniendo en cuenta lo previo, en el presente caso, si bien es cierto que el Juzgado no supo fundamentar correctamente su decisión, consideramos que, en aplicación de los principios de *pro actione* y suplencia de queja, dicha decisión fue finalmente la correcta.

Por un lado, respecto al principio *pro actione*, el artículo III del Título Preliminar de la **NLPT** lo define como aquel que permite que en los procesos laborales los jueces procuren la igualdad real entre las partes a efectos de que el proceso se lleve a cabo de manera idónea, para lo cual prefieren el fondo sobre la forma, observan los requisitos y presupuestos procesales en favor de la continuidad del proceso, cumplen con el debido proceso, la tutela jurisdiccional efectiva y el principio de razonabilidad.

Sobre dicho principio, no solo se ha pronunciado el Tribunal Constitucional, sino también la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República ¹, la cual ha señalado que su aplicación exige a los jueces analizar el pedido en el caso concreto y de ser posible, subsanar la omisión o, en los casos, en los que, el requisito faltante no sea fundamental, dejen de lado dicha exigencia priorizando el fondo del caso (Nuñez Paz, 2015, p. 241).

Ahora bien, por otro lado, respecto al principio de suplencia de queja, el cual si bien se encuentra estipulado en el Código Procesal Constitucional y no de manera explícita en la **NLPT** o el Código Civil, en aplicación del artículo IV del Título Preliminar del **NLPT**, que establece que los jueces laborales deben interpretar y aplicar las normas en base a los principios y preceptos constitucionales, no hay duda que también puede ser aplicado al proceso laboral.

Así pues, respecto a este principio, el Tribunal Constitucional ha señalado en el Fundamento 24 de la Sentencia de fecha 20 de octubre del 2015, recaída en el Expediente N° 5811-2015-PHC, que la suplencia de queja es la facultad de los jueces constitucionales para adecuar las pretensiones de los quejosos cuando se advierta un error o una omisión en el petitorio de su demanda y se sustenta en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, que exige al juez constitucional la relativización de las formalidades, presupuestos y requisitos.

¹ Un ejemplo es la Casación N° 4781-2011-Moquegua.

En ese sentido, en aplicación de dichos principios, es claro que en el presente proceso la decisión de los jueces puede ser considerada válida, pues a partir de la constatación de un defecto procesal en la acumulación de las pretensiones, como fue solicitar el pago de las remuneraciones devengadas en conjunto con la reposición por despido fraudulento cuando de acuerdo al I y V Pleno en material Laboral y Previsional, no es posible, decidieron corregir el defecto procesal y viabilizar el proceso determinando que solo se consideraría como pretensión única, la reposición.

Ahora bien, adicionalmente, consideramos que, con la decisión que tomó el Juzgado y fue respaldada por la Sala, también se privilegió el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva establecida en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución, el cual permite el acceso a la jurisdicción para solicitar la protección de una situación jurídica que estaría siendo vulnerada o amenazada. Dicho derecho, debe señalarse, tiene como rasgo esencial la efectividad del mismo, en tanto debe garantizarse que el sujeto tenga acceso real al proceso y al recurso, que pueda defenderse sin impedimentos formales y que obtenga una decisión objetiva sobre el problema planteado.

En esa línea, también se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en el Fundamento 6 de la Sentencia de fecha 14 de noviembre del 2005, recaída en el Expediente N° 8123-2005-PHC/TC, al señalar que “la tutela judicial efectiva supone tanto el derecho de acceso a los órganos de justicia como la eficacia de lo decidido en la sentencia”.

Luego, es claro que este derecho se hubiera visto afectado si es que, ante un error de forma, susceptible de corregirse sin afectar el fondo ni los derechos de las partes, se hubiera optado por declarar la improcedencia de la demanda restringiendo la posibilidad a los demandantes de acudir a una vía más rápida como la abreviada.

1.2. ¿Existió una falta de legitimidad para obrar o una representación defectuosa en la parte demandante?

Como se señaló previamente, en el caso se presentó una controversia respecto a, si el hecho de que los demandantes fueron en representación del sindicato a demandar a la institución, no siendo miembros de la Junta Directiva a la fecha en que interpusieron la demanda, se trató de una falta de legitimidad para obrar como lo propuso la demandada originalmente o si, por el contrario, se trató de una representación defectuosa, como lo estableció finalmente el Juzgado.

En ese sentido, a efectos de brindar una respuesta a dicha interrogante, a continuación, desarrollaremos la naturaleza de la legitimidad para obrar y la representación procesal, así como su regulación para el caso de los sindicatos.

La legitimidad para obrar v la representación procesal

En primer lugar, sobre la legitimidad para obrar, debemos precisar que la misma, forma parte del conjunto de condiciones indispensables para poder accionar en un proceso, debiendo estar presente tanto en la parte demandante (*legitimidad para obrar activa*), como en la parte demandada (*legitimidad para obrar pasiva*).

Así pues, existen dos (2) tipos de legitimidad dependiendo su origen. Por un lado, se encuentra la legitimidad para obrar ordinaria que es la que usualmente se presenta en los procesos y se refiere a cuando es el demandante el titular del derecho subjetivo por el cual busca tutela y, por otro lado, está la legitimidad extraordinaria que viene otorgada por la ley (Viale, Salazar, 1994, p. 37 y 38).

Ahora bien, en segundo lugar, tenemos a la figura de la representación procesal, la cual tiene su origen en el presupuesto de la capacidad procesal, referida a la aptitud que tienen las personas de realizar actos jurídicos válidos (Matheus, 2001, p. 276). Por tanto, si bien en principio todos tendrían capacidad procesal, no obstante, existen

supuestos en los que los titulares del derecho material tienen determinadas condiciones que los hace incapaces de poder actuar en el proceso a título propio. Ante dicha situación, surge la figura de la representación procesal como el instituto por el cual una persona puede actuar en representación de una parte material que carece de capacidad procesal, y puede originarse de tres (3) formas: i) voluntariamente, al surgir de la decisión de la parte material, ii) judicialmente, al ser establecida por el Juez y iii) legalmente, al ser previamente establecida por la norma, como en los casos de las personas jurídicas o los incapaces (Monroy Galvez, 1994, p. 123).

La legitimidad para obrar y la representación en el caso de los sindicatos

Una vez establecida la diferencia entre legitimidad para obrar y representación procesal, es importante referirnos a la aplicación de estas figuras en el ámbito del derecho colectivo y, específicamente en el caso de los sindicatos.

El inciso 2 del artículo 8° de la NLPT, señala que “los sindicatos pueden comparecer al proceso laboral en causa propia, en defensa de los derechos colectivos y en defensa de sus dirigentes y afiliados”.

Luego, son tres (3) los supuestos en los que puede concurrir un sindicato al proceso:

- (i) En defensa de intereses propios, al ser la organización sindical la titular del derecho, teniendo, por tanto, legitimidad para obrar en causa propia.
- (ii) En defensa de los derechos colectivos, considerados como derechos indivisibles y de titularidad de una colectividad.
- (iii) En defensa de sus dirigentes y afiliados, lo cual supone la defensa de intereses individuales.

Al respecto, debe precisarse que, si bien en los dos primeros casos (*defensa de intereses propios y defensa de intereses colectivos*) nos encontramos frente a dos (2) tipos de legitimidad para obrar (*ordinaria y extraordinaria*), en el tercer caso nos encontramos frente a un tipo de representación procesal, pues la legitimidad para obrar aún se encontrará en el o los trabajadores afectados.

Sobre el particular, Espinoza Escobar ha precisado que, a diferencia de los casos de “causa propia” y “defensa de los intereses colectivos” que son supuestos de legitimidad para obrar, en el caso de la “defensa de los intereses individuales”, esta legitimidad para obrar sigue estando en el trabajador (2010, pp. 197 y 198). En ese sentido, cuando el inciso 2 del artículo 8° de la **NLPT** hace referencia a la defensa de los intereses individuales de los dirigentes y afiliados, nos encontramos frente a una representación procesal.

Ahora bien, sobre dicha representación, el inciso 3 del artículo 8° de la **NLPT** ha previsto que no es necesario un poder especial de representación, siempre que se cumpla con identificarlo en la demanda y que el empleador haya comunicado la demanda interpuesta a sus trabajadores. Así, en realidad, con dicha disposición, el legislador le ha atribuido al sindicato la representación de sus afiliados de forma concordante a lo establecido en los literales a) y c) del artículo 8° del **TUO** de la **LRCT** (Villavicencio Rios, 2010, p. 137).

Conforme a ello, en el caso, en virtud del inciso 2 del artículo 8° de la **NLPT**, lo que buscaban los demandantes era que el sindicato actué en el proceso en representación y defensa de sus intereses como sus dirigentes. No obstante, al momento de concurrir al proceso, se presentó un problema, pues según lo establecido en el artículo 23° del **TUO** de la **LRCT**, es la Junta Directiva quien asume la representación legal del sindicato en un proceso; de este modo, los demandantes al ya no pertenecer a la misma al momento de interponer la demanda, carecían de poder de representación.

Ciertamente, dado que, a la fecha de la interposición de la demanda, ya se había elegido a la nueva Junta Directiva, la anterior había perdido su vigencia y poder de representación, deviniendo en una representación defectuosa.

En ese sentido, es claro que en este caso no se trató de falta de legitimidad para obrar, como inicialmente lo planteó la **UIGV**, pues al ser intereses individuales los que pretendía representar el sindicato, los dirigentes siempre mantuvieron su posición de titulares de la relación jurídica sustantiva afectada, esto es, haber sido despedidos – aparentemente- de manera fraudulenta, sino que por el contrario, lo que se presentó fue un defecto en la representación procesal del sindicato a través de su Junta Directiva, pues a la fecha de interposición de la demanda, los dirigentes que fueron miembros de la misma ya no lo eran.

1.3. ¿Fue válida la decisión del Juzgado de solucionar el problema de la representación defectuosa, excluyendo al Sindicato y permitiendo que los dirigentes continuaran el proceso a título propio?

El Juzgado, tras determinar que se trataba de una representación defectuosa, tomó la decisión de declarar fundada en parte la demanda y excluir al sindicato del proceso, dejando a los tres (3) ex miembros de la Junta Directiva continuar como demandantes, decisión que fue ampliamente cuestionada por la demandada, pues afirmaron que no existía en la norma la posibilidad de declarar “fundada en parte” una excepción, debiendo entenderse la misma como fundada y que, por tanto, el Juzgado debió aplicar lo dispuesto en el inciso 2 del artículo 451° del Código Procesal Civil y suspender el proceso hasta que la parte demandante subsane el defecto procesal.

Al respecto, debemos señalar que, si bien nos encontramos de acuerdo con la decisión del Juzgado, no obstante, consideramos que la fundamentación que se le otorgó a dicha decisión no estuvo bien desarrollada, pues dejó de lado puntos importantes de precisar, como las consecuencias de declarar fundada una excepción por falta de legitimidad para obrar, a diferencia de si se tratase de una representación defectuosa, así como la

importancia de la aplicación de los principios de suplencia de queja y *pro actione* al proceso, conforme lo desarrollaremos a continuación.

La excepción por representación defectuosa o insuficiente y la excepción por falta de legitimidad

Dado que tanto la legitimidad para obrar como la representación procesal son fundamentales para que pueda darse un proceso válido, existe una figura procesal que permite que en caso no se cumpliera con acreditar dichos institutos, el Juez declarará la suspensión del proceso o su anulación, según corresponda. Esta figura procesal es la excepción, una defensa de forma establecida en los incisos 3 y 6 del artículo 446° del Código Procesal Civil que plantea el defecto de un presupuesto procesal o una condición de la acción.

Por un lado, la excepción de legitimidad para obrar se interpondrá cuando se quiera señalar que el demandante no es el titular del derecho o no es el único, así como, que el demandado no debería ser la contraparte o, no solo él. Y, por otro lado, la excepción por representación defectuosa o insuficiente se interpondrá cuando se evidencie la falta o incompleta representación procesal en el demandante o demandado (Monroy Galvez, 1994, p. 125 y 126).

Ahora bien, de declararse fundada la excepción de alguna de ellas, dependiendo su naturaleza, conforme al artículo 451° del Código Procesal Civil, las consecuencias serán las siguientes:

- Si existe representación defectuosa o insuficiente del demandante, el proceso se suspenderá hasta que al demandante subsane el defecto o la insuficiencia.
- Si existe una representación defectuosa o insuficiente del demandado, se anulará todo lo actuado y se dará por concluido el proceso.

- Si existe una falta de legitimidad para obrar del demandado, el proceso se suspenderá hasta que el demandante establezca la relación jurídica procesal.
- Si existe una falta de legitimidad para obrar del demandante, se anulará todo lo actuado y se dará por concluido el proceso.

Luego, es claro que en este caso la decisión del Juzgado fue la más adecuada para los fines del proceso, pues como se puede observar, al valorar las consecuencias de declarar fundada una excepción por representación defectuosa y una por falta de legitimidad para obrar, ambas son notoriamente distintas. Así, mientras en la primera el Juez solo tuvo que haber suspendido el proceso hasta que los demandantes subsanen, en la segunda, debió anular todo lo actuado y declarar la conclusión del proceso.

Por tanto, al haberse acreditado que en el presente caso se trató del primero de los supuestos (*representación defectuosa*), es evidente que suspender el proceso hubiera significado una innecesaria y contraproducente decisión para el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva de la parte demandante, pues se trataba de un defecto que podía corregirse de manera inmediata con la exclusión del Sindicato del proceso y permitiendo que los ex miembros de la Junta Directiva continuaran por derecho propio.

Al respecto, cabe precisar que el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva es el derecho que toda persona tiene de recurrir a los órganos de justicia en busca de tutela de sus intereses. Dicho derecho, como se conoce, incluye el hecho de que la persona o personas que recurren a la jurisdicción en busca de tutela tengan la garantía de que la afectación a su derecho se remedie de manera célere y efectiva, evitando dilataciones.

En ese sentido, es claro que, en este caso, si el Juez suspendía el proceso para que los demandantes corrigieran la representación defectuosa, pese a que en la demanda ya habían señalado que concurrían -sobre todo- por derecho propio, dicha decisión hubiera resultado contraproducente para el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva de los demandantes, ya que los derechos que consideraban afectados y por los cuales estaban

recurriendo a la jurisdicción (*al trabajo y la estabilidad laboral*), hubieran continuado viéndose afectados al no poder seguir laborando.

Así pues, por el contrario, la decisión de no suspender el proceso no significó una afectación para el derecho de la demandada, pues con dicha decisión no se estaba interfiriendo en la resolución sobre el fondo del conflicto dando la razón a alguna de las partes, así como tampoco se estaba limitando su desenvolvimiento en el proceso.

Principio *pro actione*

Ahora bien, adicionalmente, debe destacarse una vez más la importancia del análisis de esta decisión en base al principio *pro actione*, el mismo que previamente ya hemos desarrollado.

Así, como se señaló, en líneas generales, este principio refiere que el Juez debe preferir el fondo por sobre la forma y, de ser necesario, subsanar lo que corresponda a efectos de continuar con el proceso.

Siendo ello así, en el presente caso, es claro que el Juez, al tratarse solamente de un defecto procesal susceptible de subsanación y que no conllevaba algún cambio o afectación al fondo del caso o el petitorio de la demanda, decidió viabilizar el proceso corrigiendo el defecto de representación, apoyándose en lo planteado en la misma demanda (que los recurrentes iban en representación del sindicato y por derecho propio), y excluyó al sindicato del proceso, permitiendo que los tres (3) ex miembros de la Junta Directiva continúen accionando por derecho propio. Todo ello considerando más aún que, tal como se señaló previamente, con dicha decisión se garantizaba el derecho a tutela jurisdiccional efectiva de la parte demandante (*que implicaba la celeridad y eficacia en el proceso*), sin tener un impacto negativo o algún tipo de perjuicio para la parte demandada.

Luego, la decisión del Juzgado como de la Sala de continuar con el proceso corrigiendo el defecto de representación, fue válida en aplicación del principio de *pro actione* y, sobre todo, del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva que, como se señaló previamente, implica –sin lugar a dudas- contar con una decisión celer y eficaz.

1.4. ¿Era posible plantear la demanda en conjunto?

Como bien se señaló en el acápite previo, tras declarar fundada en parte la excepción por representación defectuosa del demandante, el Juzgado decide excluir al sindicato del proceso y continuar el mismo solo con los tres (3) ex miembros de la Junta directiva como parte demandante.

Ante ello, la demandada en su apelación señaló que, no existe disposición alguna en la NLPT que señale la posibilidad de que los trabajadores acudan de forma conjunta a ejercer su derecho de acción frente a un supuesto despido fraudulento.

En ese sentido, debemos señalar que, aunque la Sala no analizó dicho punto en la sentencia de segunda instancia; no obstante, el mismo si resulta importante, pues de ser cierto lo afirmado por la parte demandada, se presentaría otro problema procesal.

La acumulación subjetiva y objetiva en el proceso

Conforme al artículo 83° del Código Procesal Civil que –como se sabe- es de aplicación supletoria a la NLPT, es posible la acumulación de pretensiones (*acumulación objetiva*) o de sujetos (*acumulación subjetiva*). Así, dicho artículo señala que una acumulación objetiva existe cuando en un proceso hay más de una (1) pretensión, mientras que la acumulación subjetiva existe cuando en un proceso hay más de una (1) persona.

Sobre dichos tipos de acumulaciones, a efectos de diferenciarlas, Apolín ha señalado que, mientras la acumulación objetiva se produce cuando en un mismo proceso existe

una pluralidad de pretensiones, por otro lado, la acumulación subjetiva se produce cuando existe una pluralidad de sujetos en calidad de parte demandante o demandada (2011, p. 173).

Por tanto, teniendo en cuenta ello, es claro que, en el presente caso, contrario a lo que señaló la demandada y aunque la Sala no se pronunció sobre ello, sí es posible que en un proceso puedan recurrir varias personas como parte demandante o parte demandada, siendo este un supuesto de acumulación subjetiva.

Luego, se concluye que, en tanto sí es posible que en un proceso recurran varios demandantes siempre que tengan una pretensión única, estas sean conexas o la sentencia pueda afectarlas por igual a cada uno, lo cual sucedió en este caso, la decisión del Juzgado de excluir del proceso al sindicato por representación defectuosa – conforme a lo que se desarrolló en el acápite anterior- y continuar el mismo solo con los tres (3) ex miembros de la Junta Directiva como parte demandante, se encontró conforme a ley, siendo este un supuesto de acumulación subjetiva.

2. DE FONDO

2.1. ¿Las faltas graves eran imputables a los recurrentes?

En la sentencia de primera instancia, el Juzgado concluye que las faltas graves contenidas en el artículo 25° del TUO de la LPCL no eran imputables a los demandantes, pues estos actuaron en nombre del sindicato y no a título propio. Así pues, señaló que la falta laboral careció de objetividad, pues la conducta imputada no se encontraba relacionada con la de estos en su condición de trabajadores, sino por acciones realizadas por el sindicato.

En ese sentido, a efectos de determinar si lo señalado por el Juzgado tiene sustento, a continuación, desarrollaremos en qué consiste el ámbito individual y colectivo del derecho al trabajo y en este último, qué implica la libertad sindical, y si es posible

separar las acciones realizadas por el sindicato, de las realizadas a título individual por los ex miembros de la Junta Directiva.

Ámbito individual y colectivo del derecho al trabajo

Como se sabe, el derecho laboral se encuentra dividido en dos ámbitos: uno individual y otro colectivo. Así, tomando como base el esquema de Ermida, Villavicencio & Cortés (2005, p. 23-32), podemos diferenciar ambos ámbitos por sus sujetos, contenido, conflictos y finalidad:

- **Sujetos:** en el ámbito individual, los sujetos son el trabajador y el empleador, mientras que, en el ámbito colectivo son, por un lado, un grupo o la colectividad de trabajadores que actúan de forma conjunta y en representación de un interés colectivo y, por otro lado, el empleador.
- **Contenido:** en el ámbito individual la relación contractual se encuentra revestida de una serie de obligaciones previamente establecidas que ambas partes deben cumplir, mientras que, en el ámbito colectivo, la relación está enfocada en el logro de los compromisos y medios encaminados a la determinación de condiciones de trabajo y en general, del logro de los intereses del colectivo, como las convenciones o los convenios colectivos de trabajo.
- **Conflictos:** en el ámbito individual, los conflictos que se puedan presentar tienen como objeto el interés concreto del trabajador como persona individual, mientras que en el ámbito colectivo, están en juego los intereses comunes o colectivos de la pluralidad de trabajadores.
- **Por su finalidad:** en el ámbito individual la finalidad es un intercambio económico de trabajo por salario, mientras que, en el ámbito colectivo, la finalidad es sobre todo la de negociar y establecer nuevas normas en beneficio de la colectividad de trabajadores.

En ese sentido, es claro que mientras el objeto del ámbito individual es la regulación de un interés singular, cuyo titular es el trabajador y, por tanto, su actuación será en tutela de sus intereses individuales, el objeto en el ámbito colectivo es la actuación colectiva de defensa y tutela de intereses comunes, siendo el conjunto un solo sujeto frente al empleador. Luego, no se puede pretender que la titularidad de las acciones que se den en el ámbito individual sean semejantes o equiparables al ámbito colectivo, pues mientras que en el primero es un sujeto el que actúa a nombre propio y en defensa de sus intereses individuales, en el segundo, es la colectividad de trabajadores los que actúan como uno solo a nombre del grupo y en defensa de intereses colectivos.

Libertad sindical individual y colectiva

Ahora bien, dentro de ambos ámbitos -colectivo e individual-, encontramos al derecho a la libertad sindical y sus dos vertientes: individual y colectiva. Así, en primer lugar, sobre la libertad sindical individual, esta se encuentra constituida principalmente por una arista positiva que comprende el derecho a afiliarse a organizaciones sindicales, así como a constituir las y ejercer actividad sindical, y una arista negativa, comprendida por el derecho de los individuos a no afiliarse a organizaciones; así como a no constituir las ni ejercer actividad sindical (Érmida Uriarte, 1985, p. 31).

Por tanto, en ejercicio del derecho a la libertad sindical individual, los trabajadores están en la posibilidad de elegir si desean o no ser parte de un conjunto plural, así como de formarlo y participar activamente en este.

Ahora bien, por otro lado, también encontramos la libertad sindical colectiva, del cual, conforme a lo señalado Villavicencio, es titular el sindicato como organización sindical y ya no el trabajador como sujeto individual, siendo el interés que se tutela de carácter colectivo (2010, p. 127).

En ese sentido, el artículo 8° del **TUO** de la **LRCT** señala las acciones que puede realizar el sindicato desde su ámbito colectivo, entre las cuales resalta el poder de representar al conjunto de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito en los conflictos y controversias de naturaleza colectiva, siendo claro que en general es el sindicato quién actúa en representación de sus miembros.

Ahora bien, conviene destacar que, esta actuación de representación y defensa, se encuentra a cargo de su Junta Directiva, conforme lo establece el artículo 23° del **TUO** de la **LRCT**. Por tanto, es claro que, en este caso la Junta Directiva de la cual, en el momento en que se suscitaron los hechos, formaban parte los tres (3) demandantes, se encontraba actuando en representación del sindicato y no a título propio.

Ciertamente, la totalidad de las cartas que se enviaron al rector y a la Gerencia General fueron a nombre del sindicato quien estuvo representado por su Junta Directiva. Dichas cartas –según lo indicado en ellas - tuvieron como objetivo y fueron incentivadas por un interés colectivo de protección y garantía de la estabilidad laboral de los miembros del sindicato.

Luego, en el caso en particular, consideramos que la decisión del Juzgado respecto a determinar que el acto de enviar cartas a la institución que realizó el Sindicato representado por su Junta Directiva y sus repuestas, no se hicieron a título propio y, por tanto, no eran imputables a los demandantes, fue la correcta.

2.2. ¿Se configuraron las faltas graves contenidas en los incisos a) y f) del artículo 25° del TUO de la LPCL?

Ahora bien, aunque el Juzgado se limitó a señalar que en tanto las cartas fueron enviadas por el sindicato y no a título propio, las faltas no eran imputables a los ex miembros de la Junta Directiva y por tanto el despido no fue válido: no obstante, tras la apelación, la Sala se enfocó en determinar si es que las supuestas faltas imputadas se configuraron, concluyendo que no, decisión que analizaremos a continuación.

El incumplimiento de las obligaciones de trabajo, la injuria y el faltamiento grave de palabra como faltas graves y causales de despido válido

En un comienzo debemos precisar que, si bien el empleador tiene una facultad sancionadora otorgada a partir de lo señalado en el artículo 9° del **TUO** de la **LPCL**, dicha facultad tiene límites, debiéndose determinar de manera previa la configuración de alguna falta y de manera posterior, la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción que deberá depender del caso en particular; así como la inmediatez de su imputación.

En ese sentido, debe señalarse que, entre las diversas medidas que existen en el ordenamiento laboral para sancionar al trabajador -que serán aplicadas según su gravedad- se encuentra el despido, la sanción más drástica y, por tanto, con causales expresamente indicadas en la norma, siendo una de estas la falta grave.

Respecto a la falta grave, Toyama Miyagusuku, ha señalado que esta se entiende “como la infracción por parte del empleado de los deberes esenciales que emanan del contrato de tal índole, que vuelven irrazonable la subsistencia de la relación laboral (...). [Así], (...) se puede convenir que un despido válido procede cuando existe un incumplimiento contractual caracterizado por su especial intensidad («grave») e imputabilidad («culpable») (...)” (2009, p. 136 y 137). Por tanto, solo nos encontraremos con un despido válido por falta grave cuando se haya acreditado alguna conducta contraria a las obligaciones que emanan del contrato de trabajo que reviste especial gravedad y que esta es de culpabilidad del trabajador a quien se le imputa.

Ahora bien, en el presente caso, las faltas graves imputadas a los ex miembros de la Junta Directiva fueron las contenidas en los incisos a) y f) del artículo 25° del **TUO** de la **LPCL**. Así, por un lado, respecto a la falta contenida en el inciso a), referida al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores y a

la inobservancia del Reglamento Interno, siguiendo a Toyama Miyagusuku, esta falta implica, por un lado, el incumplimiento de las obligaciones que se derivan del contrato de trabajo que, además, debe corroborarse su gravedad y la culpabilidad por parte del trabajador; y, por otro lado, la resistencia del trabajador a cumplir órdenes, la cual parte del poder de dirección que ejerce el empleador, exigiendo a sus trabajadores obediencia ante las órdenes impartidas, por lo que en caso el trabajador incumpliera de manera reiterada, es posible proceder al despido (2009, p. 138 y 139).

Por otro lado, respecto a la falta contenida en el inciso f), referida al faltamiento grave de palabra e injuria en agravio del empleador y el personal jerárquico, Toyama Miyagusuku, ha indicado que la valoración del faltamiento de palabra y la injuria (sean verbales o escritas), deberá realizarse objetivamente. Así, señala que debe acreditarse que la expresión del trabajador fue sin lugar a dudas ofensiva -no ambigua-, y con intención de ofender (2009, p. 146 y 147). Luego, en caso no sea posible evidenciar la intención y menos aún la gravedad o lo ofensivo de la expresión, no podrá acreditarse la existencia de la falta.

Ahora bien, teniendo en claro en qué consisten las faltas imputadas a los demandantes por la **UIGV** su despido, determinaremos a continuación si es que dichas faltas fueron o no acreditadas.

En primer lugar, debemos señalar que respecto a la falta contenida en el inciso a) del artículo 25° del **TUO** de la **LCPL**, referida al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y reiterada resistencia a las órdenes de su empleador, si bien es cierto que, los demandantes, en representación del sindicato, se negaron a exhibir la Resolución N° 0036-2013-CU-RUIGV; no obstante, debe tenerse en consideración lo siguiente:

Por un lado, no puede perderse de vista que la falta imputada supone el incumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, es decir que deben estar directamente relacionadas a las funciones y obligaciones que tienen los trabajadores

individualmente considerados y no a actos que forman -en estricto- parte del ejercicio de derechos que corresponden a la esfera colectiva. Teniendo ello en cuenta, la orden de la **UIGV** no se encontraba relacionada directamente con las obligaciones contractuales y de trabajo que tenían los demandantes como trabajadores individuales, por lo que, con su negación (que en realidad fue la negación del sindicato), estos no incurrieron en algún incumplimiento de sus obligaciones de trabajo ni de resistencia a las órdenes de su empleador.

Ciertamente, si bien es cierto que en el Reglamento Interno de Trabajo puede establecerse como sanción la resistencia o desobediencia a las órdenes del empleador; no obstante, ello no puede entenderse como una cláusula total que implique obedecer al empleador en todo lo que ordene. Lo anterior es más importante de considerar en el caso de las relaciones con el sindicato, pues si bien sus miembros no dejan de ser trabajadores y, por tanto, encontrarse bajo subordinación y órdenes de su empleador; no obstante, en el ámbito colectivo, ello no puede ser aplicado del mismo modo, pues nos encontramos en un ámbito que tiene como fundamento y contenido, la mejora y defensa de los derechos y condiciones de carácter colectivo del trabajador frente a su empleador.

Luego, en este caso, es claro que las órdenes impartidas por la institución, al no haber estado relacionadas con algún deber que se desprenda del contrato de trabajo y su objeto, no tenían carácter obligatorio para los demandantes y, por tanto, los mismos no incurrieron en la falta prevista en el inciso a) del artículo 25° del **TUO** de la **LPCL**.

Por otro lado, respecto a la falta contenida en el inciso f) del artículo 25° del **TUO** de la **LPCL**, referida a la grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra escrita en agravio del empleador, al requerir reiteradamente explicaciones sobre documentos inexistentes, y haciendo alusión a supuestas denuncias -como se señaló previamente-, para su configuración es necesario que el trabajador o trabajadores hayan expresado palabras o comportamientos claramente ofensivos y con ánimo de injuriar a su empleador. Así, en el presente caso, al observar el contenido de las cartas remitidas por

los demandantes (en representación del sindicato), a la secretaria general de la **UIGV** y/o al rector, no se advierte algún tipo de palabra, expresión o insinuación ofensiva o con ánimo de injuriar.

Por el contrario, los demandantes (en representación del sindicato) todo el tiempo se dirigen de manera respetuosa, señalando que lo solicitado se basa únicamente en los documentos recibidos y la información que es publica y circula por los medios de comunicación, sin afirmar o imputar algún tipo de calificación o hecho a la secretaria general y/o al rector. Luego, es claro que en este caso tampoco se configuró la falta prevista en el inciso f) del artículo 25° del **TUO** de la **LPCL**.

2.3. ¿Se configuró un despido fraudulento?

Los orígenes del despido fraudulento se remontan a la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio del 2002, recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC, en el que por primera vez el supremo intérprete de la Constitución ordena la reposición, declarando, además, inconstitucional el segundo párrafo del artículo 34° del **TUO** de la **LPCL**, al considerar que afectaba el contenido esencial del derecho al trabajo. Sentencia que, posteriormente, fue aclarada, señalando que los cuestionamientos de la supuesta inconstitucionalidad de dicho párrafo se limitan a los casos de despido incausado exclusivamente.

Posteriormente, y a partir de estos pronunciamientos, mediante sentencia de fecha 13 de marzo del año 2003, recaída en el Expediente N° 00976-2001-AA/TC, el Tribunal Constitucional amplía los supuestos de despidos en los que sería posible reclamar la reposición, y señala que es procedente la impugnación de un despido mediante la vía del amparo en los casos de despido nulo, despido fraudulento y despido incausado, toda vez que los mismos conllevarían una vulneración de derechos constitucionales.

Conforme a ello, respecto al despido fraudulento, señaló que el mismo consiste en lo siguiente:

“Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende de manera contraria a la verdad y rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad (...); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (...) o mediante la “fabricación de pruebas”.

En ese sentido, el despido fraudulento se produce cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, siendo sus modalidades las siguientes:

- i) Cuando se le imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios;
- ii) Cuando se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad;
- iii) Cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad; y
- iv) Mediante la fabricación de pruebas.

A efectos de definir en qué consisten cada uno de estos supuestos o cómo la jurisprudencia los ha interpretado, a continuación, nos referiremos a diversas sentencias emitidas tanto por el Tribunal Constitucional, como por la Corte Suprema, en las cuales las autoridades se han pronunciado al respecto.

- i) **Cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios:** al respecto, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema mediante Resolución de fecha 13 de octubre del año 2021, recaída en la Casación N° 13969-2019 LIMA SUR, ha señalado que, esta modalidad se configura cuando sea posible advertir de manera clara que los

hechos imputados que configuraron la falta no han existido, o no corresponden a la realidad por ser falsos o imaginarios.

- ii) **Cuando se atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad:** en este supuesto se imputa al trabajador una falta que no se ha previsto como tal en la norma, por lo que, al no coincidir el tipo infractor con los hechos de la realidad, se vulnera el principio de tipicidad.

Así, por ejemplo, mediante sentencia de fecha 3 de mayo del año 2012, recaída en el Expediente N° 00047-2012-PA/TC, el Tribunal Constitucional a efectos de determinar si existió o no un despido fraudulento por haber atribuido una falta no prevista legalmente, analiza si es que, los hechos imputados al trabajador se circunscriben o no a la falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25° del **TUO** de la **LPCL**, el artículo 46° del Reglamento Interno de Trabajo y el artículo 35° del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo que se le imputó, determinando que los hechos sí se circunscribieron a la falta prevista en la norma.

En el mismo sentido el Tribunal Constitucional, mediante sentencia de fecha 21 de enero del año 1999, recaída en el Expediente N° 1112-98-AA/TC, señaló que, en tanto en la Carta de pre - aviso se le imputó como falta la “disminución de la productividad”, cuando la norma prevé en el inciso b) del artículo 25° del **TUO** de la **LPCL**, la falta como “la disminución deliberada y reiterada”, la falta grave imputada no se circunscribía a la prevista en ley.

- iii) **Cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad:** al respecto, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema mediante Resolución de fecha 13 de octubre del año 2021, recaída en la Casación N° 13969-2019 LIMA SUR, señaló que, este supuesto se produce cuando en la extinción de la relación laboral, media dolo, amenaza, coacción o intimidación.

Así, un ejemplo lo encontramos en la sentencia de fecha 10 de abril del 2014, recaída en el Expediente N° 02844-2013-PC/TC, en la cual el Tribunal Constitucional señaló que, existió despido fraudulento por vicio de voluntad, en tanto la trabajadora habría sido obligada a renunciar tras haber sido amenazada con hechos que vulneran su derecho a intimidad.

En el mismo sentido, mediante sentencia de fecha 10 de julio del 2002, recaída en el Expediente N° 628-2001-AA/TC, el Tribunal Constitucional señaló que, existió un vicio de voluntad en tanto la trabajadora fue obligada a renunciar firmando documentos con los que nunca estuvo de acuerdo.

- iv) **Mediante la fabricación de prueba:** sobre este supuesto, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema mediante Resolución de fecha 13 de octubre del año 2021, recaída en la Casación N° 13969-2019 LIMA SUR, ha señalado que, el mismo se produce cuando “las pruebas que sustenta a la imputación de la falta grave sean falsas o adulteradas”.

De esta forma, por ejemplo, en la sentencia de fecha 18 de agosto del 2004, recaída en el Expediente N° 1058-2004-AA/TC, el Tribunal Constitucional señaló que, se configuró un despido fraudulento en tanto el empleador utilizó pruebas ilícitas para despedir al trabajador.

Ahora bien, a partir de las definiciones brindadas por la jurisprudencia, a continuación, analizaremos si en este caso se configuró o no un despido fraudulento por alguna de los supuestos señalados previamente. Para ello, es importante tener en consideración que, en este caso fueron dos (2) faltas las imputadas a los ex miembros de la Junta Directiva del sindicato:

- i) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la mala fe y reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, al

no haber remitido a la **UIGV** la resolución objeto de controversia, pese a las reiteradas solicitudes; y,

- ii) La injuria y faltamiento grave de palabra hacia el rector y la secretaría general de la **UIGV**, por las expresiones utilizadas en las cartas remitidas por los ex miembros de la Junta Directiva del sindicato en representación de este.

En ese sentido, en un primer momento debemos descartar, tanto para el caso de la primera falta, como para la segunda, la configuración del tercer y cuarto supuesto de despido fraudulento referidos a la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad y la extinción por fabricación de pruebas, al no haber existido algún tipo de amenaza o intimidación hacia los demandantes que derivara a la extinción de la relación laboral; así como algún tipo de adulteración de pruebas por parte de la institución.

Ahora bien, en un segundo momento, respecto al primer supuesto de despido fraudulento referido a la imputación de hechos notoriamente falsos o inexistentes y al segundo supuesto de despido fraudulento referido a la imputación de faltas no previstas en la ley, respectivamente, su análisis de se debe realizar individualmente, de acuerdo a lo siguiente.

Por un lado, si bien la primera falta referida al incumplimiento de las obligaciones de trabajo y reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, al no haber remitido a la **UIGV** la resolución objeto de controversia, no encajaría en el primer supuesto de despido fraudulento, pues los hechos que la habrían configurado sí habrían existido, en tanto las cartas remitidas por el sindicato al rector y la secretaria general de la **UIGV** fueron reales, así como la negativa del sindicato a remitir la resolución solicitada; no obstante, esta falta sí encajaría en el segundo supuesto de despido fraudulento, pues los hechos que configuraron la misma no se circunscribían a lo previsto en el inciso a) del artículo 25° del **TUO** de la **LPCL**, faltando al principio de tipicidad.

Ciertamente, conforme a lo dispuesto en la sentencia de fecha 11 de octubre del 2004, recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC, el principio de tipicidad se define como aquel que constituye la exacta definición de la acción que se considerará contraria a ley (falta) y que la norma ha definido como tal.

Luego, dicho principio exige que la norma describa de manera clara y precisa la conducta sancionable a efectos de que cualquier ciudadano pueda comprender su contenido y evite conductas que se circunscriba a la norma. Por tanto, en aplicación de dicho principio, de acuerdo a lo señalado por Nieto García, se requiere que la conducta que se busca sancionar sea la que corresponde objetivamente a la precisado en la norma, por lo que, de no existir tal correspondencia, se producirá una falta de tipificación (2002, p. 294 y 295).

Conforme a ello, como se mencionó previamente, para la configuración de la falta prevista en el artículo 25° del TUO de la LPCL, se requiere que el incumplimiento sea de obligaciones y órdenes de trabajo, y no de actuaciones en el ámbito colectivo por parte de sindicatos que no constituye algún tipo de perjuicio a su desempeño como trabajadores de la institución, debiendo precisarse además, que no fue una actuación individual de cada trabajador, sino una actuación de carácter colectivo al haber estado los demandantes actuando en representación del sindicato.

Así, en tanto no se ha configurado el supuesto de hecho señalado en la norma, sino uno que no se encuentra previsto, se ha imputado una falta no prevista en la norma, vulnerando el principio de tipicidad y configurándose con ello, un despido fraudulento.

Por otro lado, respecto a la segunda falta imputada referida a la injuria y faltamiento grave de palabra hacia el rector y la secretaría general de la UIGV, si bien esta no encajaría en el segundo supuesto de despido fraudulento; no obstante sí encajaría en el primer supuesto de despido fraudulento referido a la imputación de hechos notoriamente falsos o inexistentes, pues de acuerdo a lo desarrollado previamente en el análisis de la comisión o no de las faltas imputadas, se ha acreditado que no existió

injuria por parte de los ex miembros de la Junta Directiva del sindicato a través de las cartas remitidas, ya que nunca atribuyeron al rector o a la secretaria general alguna responsabilidad por hechos ilícitos, limitándose a requerir explicaciones sobre rumores que ya eran conocidos a través de medios de comunicación; así como tampoco existió faltamiento grave de palabra, pues siempre se dirigieron con respeto y en términos formales.

Luego, consideramos que en este caso sí existió un despido fraudulento, pero por dos (2) supuestos distintos:

- i) Por haberse imputado una falta no prevista en la ley contraviniendo el principio de tipicidad, al señalar que los demandantes incurrieron en un incumplimiento de obligaciones y una reiterada negativa a las órdenes, lo cual no corresponde a lo tipificado como falta en el artículo 25° del TUO de la LPCL, pues las cartas remitidas y la negativa a remitir la resolución solicitada por la institución fueron hechos realizados en el ámbito colectivo y en representación del sindicato, y no de forma individual; y
- ii) Por haberse imputado hechos falsos e inexistentes al señalar que los demandantes incurrieron en injuria y faltamiento grave de palabra, cuando en las cartas remitidas no se advierte ello.

2.4. ¿Se configuró un despido nulo?

El artículo 29° del TUO de la LPCL establece de manera adicional al despido arbitrario, el despido nulo, el cual, a diferencia del despido incausado o fraudulento – sub tipos del despido arbitrario-, tiene como consecuencia la reposición establecida de manera expresa en la norma.

Efectivamente, en el artículo en mención, se recogen supuestos específicos que se sancionan con la nulidad del acto de despido y, por ende, habilitan al trabajador a

solicitar su reposición en su puesto de trabajo y al pago de sus remuneraciones devengadas. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que la justificación de dicha regulación es “consecuencia de la necesidad de proteger, entre otros, derechos tales como los previstos en el inciso 2 del artículo 2º, inciso 1 del artículo 26º y el inciso 1 del artículo 28º de la Constitución”.

Ahora bien, dicho lo anterior, debemos precisar cuáles son los supuestos establecidos de manera taxativa por la norma que originan un despido nulo como se detalla a continuación:

- i) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- ii) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- iii) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador antes las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25º; y
- iv) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad, VIH/SIDA o de cualquier otra índole.

En ese sentido, para lo que nos compete en el presente trabajo, solo nos referiremos al primero y segundo de los supuestos de despido nulo que se encuentran directamente vinculados a la libertad sindical.

Respecto al primer supuesto referido a la afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales, con este se busca proteger al trabajador frente a la vulneración a su derecho a la libertad sindical consagrado en el artículo 28º de la Constitución, en sus dos ámbitos: individual y colectivo, referidos a la posibilidad o no de afiliarse a un sindicato y de participar en las actividades sindicales de manera colectiva.

Al respecto, la Corte Suprema se ha pronunciado en la sentencia, de fecha 8 de abril del año 2016, recaída en la Casación Laboral N° 12816-2015, en la que precisó que cuando se alegue esta causal, el demandante deberá acreditar a partir de presunciones plenas que el despido fue producto de la condición de afiliado sindical o de la participación en actividades sindicales.

Luego, el elemento más importante que debe acreditarse en estos casos para determinar que se trató de un despido nulo, es que exista una relación de causa y efecto entre la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales y el despido, debiendo el trabajador acreditar que el primero fue el motivo por el cual se le despidió.

Por otro lado, respecto al supuesto de ser candidato o representante de los trabajadores o haber actuado en esa calidad, se ha señalado que esta causal, al igual que la anterior (*afiliación a un sindicato o participación de actividades sindicales*), también encuentra su fundamento en la protección de derecho a la libertad sindical, pero a diferencia de esta, en este caso la condición es de representante y, por tanto, no es requisito la constitución de un sindicato de manera previa, pudiendo solamente ser un representante de trabajadores (Toyama y Neyra, 2016, p. 237).

Luego, se acreditará la existencia de despido nulo por este supuesto cuando sea posible demostrar que el despido afectó el derecho de libertad sindical, pero enfocado exclusivamente en el hecho de haber sido representante o candidato a representante del sindicato y actuado como tal frente al empleador; es decir, debe demostrarse que la persona o personas despedidas gozaron de dicha calificación.

Ahora bien, en este orden de ideas, debemos señalar que, para lo que compete al presente caso, los dirigentes sindicales o miembros de la junta directiva de un sindicato, ostentan la calificación de ser “representantes” de los trabajadores que incluye un sindicato. Luego, es importante referirnos al “fuero sindical” del que gozan dichos dirigentes.

En el plano internacional, el fuero sindical ha sido establecido en el Convenio 135 sobre los representantes de los trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio que, si bien no ha sido ratificado por el Perú, igualmente constituye un instrumento normativo de suma importancia. Así, en el artículo 1° de dicha norma internacional se ha señalado que los representantes de los trabajadores gozarán de protección contra cualquier conducta que pudiera afectarlos, siempre que se acredite un comportamiento de acuerdo a ley por parte de dichos representantes.

De igual forma, en la normativa nacional, el fuero sindical ha sido regulado en el artículo 30° del TUO de la LRCT como una institución que “garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación”. Asimismo, según lo establecido en el artículo 31° de la norma en mención, los trabajadores amparados por este fuero son, entre otros, los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones; así como los delegados de las secciones sindicales.

Luego, el fuero sindical constituye una especial protección a los representantes de los trabajadores que incluye a los miembros de la Junta Directiva de los sindicatos, dada la categoría que ocupan en la organización sindical al asumir la defensa de los intereses comunes del colectivo y encontrarse en situaciones de enfrentamiento con su empleador (Otero, 2006, p.207). Así, por esta institución, solo es posible despedir a un miembro de la Junta Directiva siempre que la causa no se encuentre vinculada a su posición como tal y sea debidamente acreditada.

Ahora bien, teniendo en cuenta lo previo, en el caso que nos compete, los demandantes al haber sido miembros de la Junta Directiva del sindicato y, por tanto, actuar como representantes de trabajadores, gozaban de la protección del fuero sindical; no obstante, igualmente fueron despedidos sin mediar causa justa y por razón de sus actuaciones

como representantes del sindicato, lo cual, también pudo haber dado lugar a interponer una demanda por despido nulo.

Sin embargo, al respecto, deben tener en cuenta que, en un despido nulo, la carga probatoria para los demandantes es alta, conforme a lo establecido en el artículo 37° del **TUO** de la **LPCL**, el cual señala que el despido no se presume, sino que el que lo alega debe probarlos, y el artículo 23° de la **NLPT**, el cual señala que la carga probatoria es para quien afirma los hechos que configuran su pretensión, siendo en los casos de nulidad de despido, el trabajador quien tiene la carga de probarlo.

En ese sentido, a partir del análisis de los hechos, se observa que dicha carga probatoria no hubiera podido cumplirse de manera efectiva por parte de los demandantes. En efecto, por un lado, si bien se advierte de los hechos que existió un pliego de reclamos pendiente, este finalmente fue resuelto antes del despido de los ex miembros de la Junta Directiva del sindicato, desacreditando una supuesta mala fe o negativa a negociar por parte de la institución y, por otro lado, con el despido de los ex miembros de la Junta Directiva del sindicato, si bien se dejó al mismo sin representantes por cierto tiempo, finalmente no demoró más dos (2) semanas y media que el sindicato de la **UIGV** tuviera una nueva Junta Directiva, desacreditándose con esto algún acto de mala fe por parte empleador que acredite un despido antisindical y nulo.

Por lo expuesto, es claro que la mejor opción que tomaron los demandantes en este caso fue demandar el despido fraudulento, en tanto una demanda por despido nulo hubiera significado una gran carga probatoria para los demandantes que, como ya se ha acreditado, no hubieran podido cumplir, derivando a un resultado desfavorable.

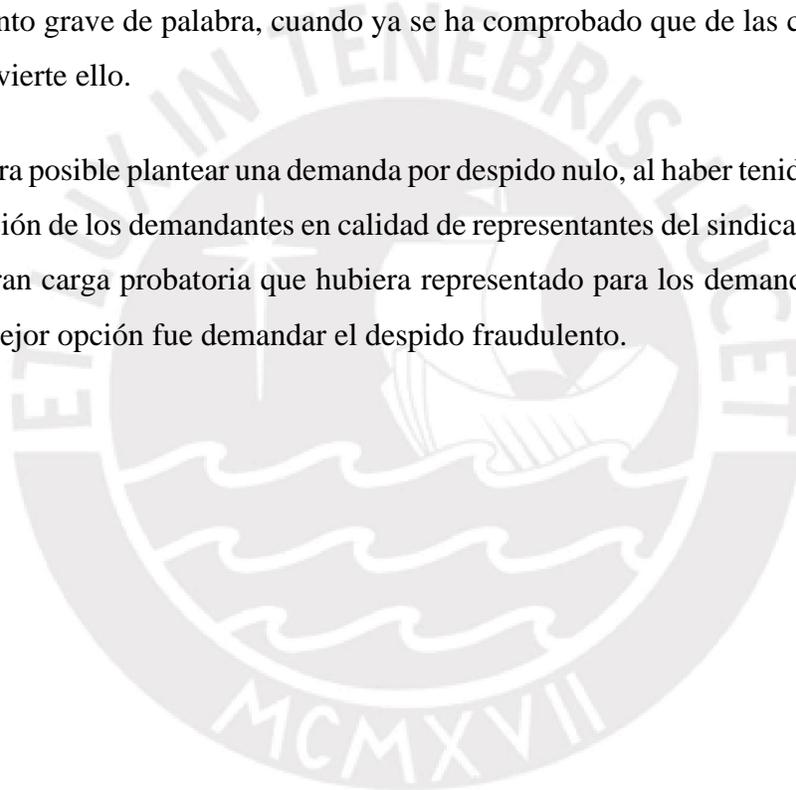
V. CONCLUSIONES

1. Los Plenos Jurisdiccionales en materia Laboral y Previsional de los años 2012, 2014 y 2015, han establecido que, en la vía procesal abreviada solo es posible demandar la reposición por despido fraudulento como pretensión única, no estando permitido acumular simultáneamente el pago de las remuneraciones devengadas. Pese a ello, en el caso se ha demostrado que, si bien en primer término el Juzgado y Sala, debieron aplicar en estricto el criterio jurisdiccional de la Corte Suprema, declarando improcedente la demanda; no obstante, consideramos que la decisión de continuar con el proceso considerando como pretensión única la reposición y omitiendo pronunciarse por la pretensión del pago de remuneraciones, fue válida a partir de la aplicación de los principios *pro actione* y de suplencia de queja, así como del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.
2. Si bien en un principio la **UIGV** interpuso una excepción por falta de legitimidad para obrar del sindicato, en tanto al momento de la interposición de la demanda los tres (3) ex miembros de la Junta Directiva del sindicato ya no formaban parte del mismo - incluso ya existía una nueva Junta Directiva-; no obstante, se ha acreditado que, no se trató de falta de legitimidad para obrar, sino de una representación defectuosa pues, el defecto no era que los ex miembros de la Junta Directiva no fueran titulares de la situación jurídica afectada, sino que, a la fecha de interposición de la demanda, estos ya no eran miembros de la Junta Directiva del sindicato y, por tanto, ya no tenían poder de representación procesal.
3. La decisión del Juzgado de no declarar inadmisibles la demanda por representación defectuosa en la parte demandante y subsanar el defecto excluyendo al sindicato del proceso y permitiendo que los demandantes continúen en conjunto fue válida teniendo en cuenta el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y el principio *pro actione*, pues si el Juez aplicaba exclusivamente lo dispuesto en la norma y suspendía el proceso para que los demandantes corrigieran la representación defectuosa, ello hubiera resultado

contraproducente para el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva de los demandantes, pues los derechos que consideraban afectados y por los cuales estaban recurriendo a la jurisdicción (*al trabajo y la estabilidad laboral*), iban a continuar viéndose afectados. Así pues, por el contrario, la decisión de no suspender el proceso no significó una afectación para el derecho de la parte demandada, al no suponer una interferencia en la resolución sobre el fondo del conflicto dando la razón a alguna de las partes, así como tampoco se estaba limitando el desenvolvimiento de la parte demandada en el proceso.

4. Si bien la parte demandante planteó en su apelación contra la sentencia de primera instancia que no era posible la demanda en conjunto por parte de los tres (3) ex miembros de la Junta Directiva del sindicato, se ha acreditado que tanto normativa como doctrinalmente ello es posible, siendo este un supuesto de acumulación subjetiva.
5. La Junta Directiva del sindicato de la cual formaban parte los tres (3) demandantes, se encontraba actuando en representación del sindicato y no a título propio, por tanto, la decisión del Juzgado respecto a determinar que el acto de enviar cartas a la **UIGV** no se hizo a título propio, sino colectivo y, por tanto, no era imputable a los tres (3) demandante, fue la correcta.
6. No se configuraron las faltas previstas en los incisos a) y f) del artículo 25° del **TUO** de la **LPCL** que se imputaron como causales de despido a los tres (3) ex miembros de la Junta Directiva del sindicato, en tanto, por un lado, las órdenes impartidas por la **UIGV**, al no haber estado relacionadas con algún deber del contrato de trabajo y su objeto, no tenían carácter obligatorio para demandantes, quienes estaban actuando en defensa de intereses colectivos y en representación del sindicato, por otro lado, en las cartas remitidas a la **UIGV**, se advierte que, los demandantes, en representación del sindicato, todo el tiempo se dirigen de manera respetuosa, especificando que lo solicitado se basa únicamente en los documentos recibidos y la información que es publica y circula por los medios de comunicación, sin afirmar o imputar algún tipo de calificación o hecho a la secretaría general o al rector que configure algún faltamiento grave de palabra o injuria.

7. Respecto a la configuración o no del despido fraudulento, consideramos que en este caso sí existió, pero por dos (2) supuestos distintos: i) por haberse imputado una falta no prevista en la ley contraviniendo el principio de tipicidad, al señalar que los demandantes incurrieron en un incumplimiento de obligaciones y una reiterada negativa a las órdenes, lo cual no corresponde a lo tipificado como falta en el artículo 25° del TUO de la LPCL, pues las cartas remitidas y la negativa a remitir la resolución solicitada por la UIGV, fueron hechos realizados en el ámbito colectivo y en representación del sindicato, mas no de manera individual; y, ii) por haberse imputado hechos falsos e inexistentes, al señalar que los demandantes incurrieron en injuria y faltamiento grave de palabra, cuando ya se ha comprobado que de las cartas remitidas no se advierte ello.
8. Si bien era posible plantear una demanda por despido nulo, al haber tenido como causal, la actuación de los demandantes en calidad de representantes del sindicato; no obstante, por la gran carga probatoria que hubiera representado para los demandantes, es claro que la mejor opción fue demandar el despido fraudulento.



VI. BIBLIOGRAFÍA

1. Apolín D. (2011). ¿Acumulación subjetiva o listisconsorcio?: tratamiento del listisconsorcio en el proceso civil peruano. *IUS ET VERITAS*, 21(42), 172-188.
2. De Lama, M. (2014, julio 25). *Trabajadores despedidos incausada o fraudulentamente no pueden demandar en la vía abreviada sus remuneraciones devengadas*. IUS 360. <https://ius360.com/trabajadores-despedidos-incausada-o-fraudulentamente-no-pueden-demandar-en-la-via-abreviada-sus-remuneraciones-devengadas/>
3. Espinoza, J. (2010). Algunas cuestiones relacionadas con la regulación de la legitimidad para obrar de los sindicatos en la Nueva Ley Procesal del trabajo. *IV Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de derecho del trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 181-202). El Búho.
4. Ermida, O., Villavicencio, A., & Cortés, J. C. (1990). *Derecho Colectivo del Trabajo. Materiales de enseñanza derecho colectivo del trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
5. Érmida, O. (1985). *Sindicatos en libertad sindical*. 1era edición. Fundación de Cultura Universitaria.
6. Matheus, C. (2001). *Parte, tercero, acumulación e intervención procesal*. Palestra.
7. Monroy, J. (1994). Las excepciones en el Código Procesal Civil Peruano. *Themis*, (27-28), 119-129.
8. Núñez Paz, S.A. (2015). Los principios de suplencia de queja y pro actione y sus alcances en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Laborem* (16), 229-248.
9. Nieto Garcia, A. (2002). El mandato de tipificación. *Derecho Administrativo Sancionador* (pp. 287-333). Editorial Tecnos.
10. Otero, R. (2006). Ley de Fuero Sindical ¿Reafirmación o impedimento del Diálogo Social?. *Boletín Cinterfor*, (157), 205-228.
11. Plá Rodríguez, A. (1980). *La terminación de la relación del trabajo por iniciativa del empresario y la seguridad de los ingresos de los trabajadores afectados*. Análisis Laboral.
12. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema (2021). Sentencia del 13 de octubre del 2021. Casación N° 13969-2019 LIMA SUR.

13. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema (2021). Sentencia del 13 de octubre del 2021. Casación N° 13969-2019 LIMA SUR.
14. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema (2021). Sentencia del 13 de octubre del 2021. Casación N° 13969-2019 LIMA SUR.
15. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema (2016). Sentencia del 8 de abril del 2016. Casación Laboral N° 12816-2015.
16. Toyama, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *IUS ET VERITAS*. 19(38), 122-154.
17. Toyama Miyagusuku, J. (2015). Extinción del contrato de trabajo. *El derecho individual del trabajo en el Perú, Un enfoque teórico-práctico* (pp. 483-696). Gaceta jurídica.
18. Toyama, J. & Neyra, C. (2016). Criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre el despido nulo. *IUS ET VERITAS*, 24(52), 232-257.
19. Tribunal Constitucional del Perú (2002). Sentencia recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC. El Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú (FETRATEL) contra la Corte Superior de Justicia de Lima. 11 de julio.
20. Tribunal Constitucional del Perú (2003). Sentencia recaída en el expediente N° 00976-2001-AA/TC. Eusebio Llanos Huasco contra la Corte Superior de Huanuco Pasco. 13 de marzo.
21. Tribunal Constitucional del Perú (2012). Sentencia recaída en el expediente N° 00047-2012-PA/TC. Don Justo Yauri Magaña contra la Corte Superior de Justicia de Arequipa. 3 de mayo.
22. Tribunal Constitucional del Perú (1999). Sentencia recaída en el expediente N° 1112-98-AA/TC. César Antonio Cossío Tapia y otros, contra la Corte Superior de Justicia de Lima. 21 de enero.
23. Tribunal Constitucional del Perú (2005). Sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC. Juan José Gorriti y más de cinco mil ciudadanos contra Poder Legislativo. 12 de agosto.
24. Tribunal Constitucional del Perú (2015). Sentencia recaída en el expediente N° 5811-2015-PHC. Ministerio Público y Primera Fiscalía Supraprovincial Corporativa

- Especializada en delito de lavado de activos y pérdida de dominio contra la Corte Superior de Justicia de Lima. 20 de octubre.
25. Tribunal Constitucional del Perú (2005). Sentencia recaída en el expediente N° 8123-2005-PHC/TC. Luis Fernando Garrido Pinto contra la Corte Superior de Justicia de Lima. 14 de noviembre.
 26. Tribunal Constitucional del Perú (2014). Sentencia recaída en el expediente N° 02844-2013-PC/TC. Martha Soledad de la Cruz Caya Palo contra la Corte Superior de Justicia de Lima. 10 de abril.
 27. Tribunal Constitucional del Perú (2002). Sentencia recaída en el expediente Expediente N° 628-2001-AA/TC. Elba Graciela Rojas Huamán, contra la Corte Superior de Justicia de Huánuco. 10 de julio.
 28. Tribunal Constitucional del Perú (2004). Sentencia recaída en el expediente N° 1058-2004-AA/TC. Rafael Francisco García Mendoza la Corte Superior de Justicia de Lima. 18 de agosto.
 29. Tribunal Constitucional del Perú (2004). Sentencia recaída en el expediente N° 2192-2004-AA/TC. Gonzalo Antonio Costa Gómez y doña Martha Elizabeth Ojeda Dioses contra la Sala Especializada en lo Civil de Tumbes. 11 de octubre.
 30. Viale Salazar, F. (1994). Legitimidad para obrar. *Derecho PUCP*, (48), 29-49.
 31. Villavicencio, A. (2010). Definición y contenido esencial de la libertad sindical. *La libertad sindical en el Perú. Fundamentos, alcances y regulación* (pp. 87-150). Programa Laboral de Desarrollo (PLADES).

169

172
145
Cecilia

ESTUDIO
RIMER CORDOVA PINTADO
ABOGADO
34 PODER JUDICIAL 34
Corte Superior de Justicia de Lima
CENTRO DE DISTRIBUCION GENERAL
31 MAYO 2013
RECIBIDO 34
EDIFICIO ALZAMORA VALDEZ

Cuaderno : Principal
Escrito : N° 01
Sumilla : Despido Fraudulento

SEÑOR JUEZ ESPECIALIZADO EN LO LABORAL DE LIMA.

VI. DEMANDANTES

SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES (EMPLEADOS) DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA - ASOCIACION CIVIL, REGISTRADOS OFICIALMENTE POR RESOLUCION DIVISIONAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO N° 131-72 E INCRIPCION DE LA NOMINA DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL SINDICATO PARA EL PERIODO DEL 14 DE MAYO DEL 2012 AL 13 DE MAYO DEL 2014, ANTE LA SUB DIRECCION DE REGISTROS GENERALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO CONTENIDA EN EL EXPEDIENTE 209-72, PRODUCIDO EL 18 DE JUNIO DEL 2012, PREVIA ELECCION EN LA QUE RESULTAMOS ELEGIDOS LOS RECURRENTES don WILLIAM TORIBIO PAREDES BALAZAR, (SECRETARIO DE DEFENSA), identificado con D.N.I. N° 40134697, con domicilio real en Jr. Las Cidras 658 Cooperativa Las Flores San Juan de Lurigancho; ALEXANDER MOQUE CARLOS, (SECRETARIA DE ORGANIZACION, con D.N.I. N° 40778318, señalando domicilio real en Los Jardines Edificio A N° S/N Dpto N° 303 1era Etapa San Juan de Lurigancho, y doña KARIN ROSARIO BALBUENA DOMINGUEZ, (SECRETARIA DE ECONOMIA), con domicilio real en Jr. San Antonio de Padua Mz F. Lote 3 San Juan de Miraflores; por lo que apersonamos a su despacho como representantes de la Organización Sindical y por nuestro propio derecho, en calidad de afectados por vulneración de nuestro derecho fundamental al trabajo y a la libertad sindical y por lo que, señalamos como domicilio procesal en la Casilla N° 3169 del Ilustre Colegio de

180

146

*Carla
Perez*

...ados de Lima, ubicada en el Cuarto Piso de Palacio de Justicia de Lima, y domicilio
arónico en la Casilla N° 9065, lugar en donde se nos deberán notificar todas las
soluciones que recaigan en los de la materia; a Ud. atentamente digo:

DATOS DE LA DEMANDADA Y DOMICILIO:

La presente demanda está dirigida contra nuestra empleadora, **UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA – ASOCIACION CIVIL**, representada por su Rector Luis Claudio Cervantes Liñán, a quien se le notificara en la Av. Arequipa N° 1841 Lince; para los efectos de que responda por el petitorio de nuestra demanda por despido Fraudulento, previa vulneración de los derechos fundamentales al trabajo y a la libertad sindical, por lo que corresponde la reposición que reclamamos a nuestros puestos de trabajo, en tal razón, acudimos en busca de tutela jurisdiccional efectiva dentro de una justicia idónea, imparcial y oportuna.

PETITORIO:

Que de conformidad con el Art. 8 acápites 8.2 y 8.3 del capítulo segundo referido a la comparecencia que prescribe la Ley 29497, recurrimos en la Vía procesal Abreviada, para interponer demanda de DESPIDO FRAUDULENTO, contenido en el Art. 29, del Dec. Leg. 178 Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento D.S. 003-97-TR, ampliada por el Pleno Jurisdiccional Laboral Supremo 2012, llevado a cabo con fecha 02 de marzo del año en curso; el cual hace extensiva a las causales de despido incausado o fraudulento y concretamente en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, Art. 2° numeral 2), y Art. 22°, 23°, 26°, 27° y 28° de la Constitución Política del País vigente, en razón de que nuestra Organización Sindical en forma fraudulenta y dolosa ha sido afectada en su derecho de representación y ejecución de la libertad sindical de los recurrentes que venían ejerciendo el cargo de titulares de la Organización Sindical en los

171
147
DCCC

...ros de Secretaria de defensa, Secretaria de Organización y Secretaria de Economía
...ativamente y miembros de la Comisión de defensa del pliego de reclamos periodo
... 2013 cerrado mediante convenio colectivo el 26.03.2013; por lo que, veníamos
...iendo actividad sindical en representación de nuestros agremiados; situación que no
... respetada por el Rector de la Asociación Civil de la Universidad Inca Garcilaso de la
... mismo que, en forma perversa, fraudulenta y dolosa, planifico nuestro
...ido; para evitar que podamos seguir ejerciendo actividad sindical y sobre todo la
... de los derechos de nuestros agremiados en lo referente a la estabilidad laboral
... se encuentra amenazada por los constantes despidos también fraudulentos y el
... pliego de reclamos que debió ser presentado por el periodo 2013-2014, el despido
...ulento se realizó en evidente vulneración del derecho fundamental al trabajo y a la
...dad sindical y por lo que, el Rector para justificar el despido en forma astuta,
...añosa y falsa, nos ha imputado situaciones que ha adecuado a supuestas faltas que
...son tal, por lo que ha actuado de manera contraria a la verdad y a la rectitud de las
...iones laborales, por cuanto ha adecuado supuestas faltas a sabiendas de su falsedad
... que su verdadera intención era destruir a nuestra organización sindical al despedir a 6
...gentes sindicales dentro de los que se encontraban los recurrentes, pues tres de
...estros compañeros han decidido promover demandas por ante esta misma Corte y
...stinto Judicial de despido fraudulento en forma individual, razón por la que nuestro
...itorio se contrae únicamente a los tres recurrentes debidamente identificados
...nsecuentemente, previo el debido proceso debe previo un debido proceso y una ratio
...dendi que busque desentrañar la función de ser del Art. 28 de la Constitución y las
...formas legales invocadas por las que corresponde nuestra **REPOSICION al puesto que**
...nia desempeñando así también el pago de nuestras remuneraciones dejadas de
...percibir, a partir de la fecha en que se produjo el despido hasta nuestra reposición
... efectiva y el correspondiente pago de costas.

IV- FUNDAMENTACION FACTICA:

de la

Debe tenerse presente para todos los efectos legales que permite la tutela jurisdiccional efectiva de los derechos constitucionales, que, los recurrentes en nuestra condición de dirigentes sindicales debidamente acreditados con los cargos reconocidos por la demandada y por nuestro propio derecho de afectación al libre ejercicio sindical que afecta a todos nuestros agremiados, y a la Organización Sindical, que es una Asociación que cuenta con protección del Art. 28° de la Constitución vigente que contiene los alcances de la Libertad Sindical, en armonía con los tratados internacionales tales como el Convenio N° 87, y 98 de la O.I.T., sobre el derecho de sindicación y la Negociación Colectiva; sentencias del Tribunal Constitucional N° 0206-2005/PA; N° 0008-2005/PL, sentencia N° 54-2006-PA/TC, N° 03311-2005-PA/TC, así también las que han sido desarrolladas por el legislador en los Arts. 2°, 30°, 31° y 32° del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobadas por D.S. 010-2003-TR, las mismas que establecen el ejercicio de los derechos y libertades Sindicales, así también el Fuero Sindical y la esfera de protección que garantiza la estabilidad especial de los dirigentes sindicales que se encuentran representando a sus agremiados en la Negociación Colectiva y el plazo de tres meses que protege a los mismos después de concluida la Negación Colectiva.

segundo: teniendo como marco legal y precedente el punto anterior, los recurrentes fueron totalmente ignorados, desconocidos y avasallados con la decisión inconstitucional de nuestra empleadora Asociación Civil Universidad Inca Garcilaso de la Vega y su Rector Claudio Cervantes Liñán, la misma que no tiene fines de lucro y tiene como actividad principal la educación universitaria y profesional; Sin embargo traicionó el deber de buena fe de empleadora, en el ámbito obligacional de una de las consecuencias éticas y jurídicamente exigibles del respeto debido a la dignidad de los trabajadores recurrentes que pese a que tenemos un prolongado record de servicios con dedicación, esmero, responsabilidad, honestidad y amplio sentido de colaboración, por lo que, fuimos elegidos por la población laboral de nuestra casa de estudios, que, tiene un promedio de 400 empleados, en los cargos de:

173
149
عبدالله
عبدالله

WILLIAM TORIBIO PAREDES SALAZAR, (SECRETARIO DE DEFENSA).
ANDER ROQUE CARLOS, (SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN).
ROSARIO BALBUENA DOMINGUEZ, (SECRETARIA DE ECONOMIA).

Finalmente en Asamblea General de nuestros agremiados fuimos elegidos miembros de la comisión de defensa del pliego de reclamos para el periodo 2012-2013, el mismo que concluido el 26.03.2013, por lo que teníamos protección del fuero sindical de tres meses posteriores al cierre del pliego conforme ordena el Art. 31 inciso e) del D.S. 010-2009-TR, reglamentado por el D.S. 011-92-TR, Art. 12 inciso e). Sin embargo nuestra empleadora en forma deshumanizada fraudulenta, dolosa y perversa sin contemplación de la ley ha vulnerado la constitución, los convenios internacionales y la jurisprudencia constitucional, **despidiéndonos en forma fraudulenta**, situación que debe ser drásticamente sancionada por el juez natural como primer guardián de la constitución y los derechos fundamentales que ella contiene.

OBJETO: NATURALEZA DE LA RELACION LABORAL DE LOS DEMANDANTES DESPEDIDOS EN FORMA FRAUDULENTO Y DOLOSA, que recurre en esta vía al Juzgado, como primer guardián del respeto de los derechos constitucionales.

WILLIAM TORIBIO PAREDES SALAZAR (SECRETARIO DE DEFENSA).

FECHA DE INGRESO: 02.01.2001
FECHA DE CESE: 25.04.2013
OCCUPACION: EMPLEADO
SALARIO BASICO: S/. 1,824.00
MOVILIDAD : 108.00
REFRIGERIO : 162.00
COMUNICACION ESPECIAL: 800.00 (Dejadas de pagar desde enero del 2012)
HORARIO DE TRABAJO: 08:00 A.M. A 4.00 P.M



Handwritten signature

ARGO EN EL SINDICATO: **SECRETARIA DE DEFENSA** – VIGENCIA DEL 14.05.2012 AL
 03.05.2014.
 MIEMBRO DE LA COMISION DE NEGOCIACION COLECTIVA DEL PLIEGO DE RECLAMOS
 12-2013, CONCLUIDO MEDIANTE ACTA FINAL POR ANTE EL MINISTETRIO DE TRABAJO
 26.03.2013, en tal razón con protección del fuero sindical, hasta 3 meses después de
 concluido el procedimiento respectivo de Negociación colectiva de acuerdo a los Arts.
 31°, ratificado por el reglamento contenido en el D.S. 011 – 92 TR, Art. 12°, el mismo
 consagra el fuero sindical a los dirigentes sindicales que representan a los
 trabajadores en la Negociación colectiva hasta 3 meses después de culminada la misma.

ALEXANDER ROQUE CARLOS (SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN).

FECHA DE INGRESO: 02.09.2012
 FECHA DE CESE: 25.04.2013
 CATEGORIA: EMPLEADO
 SALARIO BASICO: S/. 2,410.00
 SUBVENCIÓN FAMILIAR: 241.00
 SUBVENCIÓN MOVILIDAD: 132.00
 SUBVENCIÓN REFRIGERIO: 198.00
 SUBVENCIÓN ESPECIAL: 800.00 (Dejadas de pagar desde enero del 2012)
 HORARIO DE TRABAJO: 08:00 A.M. A 4.00 P.M

ARGO EN EL SINDICATO: **SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN** – VIGENCIA DEL 14.05.2012
 03.05.2014.

MIEMBRO DE LA COMISION DE NEGOCIACION COLECTIVA DEL PLIEGO DE RECLAMOS
 12-2013, CONCLUIDO MEDIANTE ACTA FINAL POR ANTE EL MINISTETRIO DE TRABAJO
 26.03.2013, en tal razón con protección del fuero sindical, hasta 3 meses después de
 concluido el procedimiento respectivo de Negociación colectiva de acuerdo a los Arts.
 31°, ratificado por el reglamento contenido en el D.S. 011 – 92 TR, Art. 12°, el mismo
 consagra el fuero sindical a los dirigentes sindicales que representan a los

...adores en la Negociación colectiva hasta 3 meses después de culminada la misma.
 ...MIEMBRO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD INCA
 ...ELIASO DE LA VEGA – ASOCIACION CIVIL de acuerdo al Reglamento de la Ley 29783,
 ...05-2012-TR, en el mismo que en el Título IV, Capítulo IV del Comité o Supervisor de
 ...idad y salud en el trabajo en su Art. 73 precisa: "La protección contra el despido
 ...asado opera desde que se produzca la convocatoria a elecciones y hasta 06 meses
 ...des del ejercicio de su función como representante ante el Comité de seguridad y
 ...en el trabajo o supervisor.

KARIN ROSARIO BALBUENA DOMINGUEZ (SECRETARIA DE ECONOMIA).

FECHA DE INGRESO: 01.04.1999
 FECHA DE CESE: 25.04.2013
 CATEGORIA: EMPLEADA
 SALARIO BASICO: S/. 2,580.00
 BONIFICACION POR REFRIGERIO: 198.00
 BONIFICACION FAMILIAR: 258.00
 BONIFICACION MOVILIDAD: 132.00
 BONIFICACION ESPECIAL: 800.00 (Dejadas de pagar desde enero del 2012)
 HORARIO DE TRABAJO: 08:00 A.M. A 4.00 P.M
 CATEGORIA: EMPLEADA ADMINISTRATIVA ESTABLE
 REMUNERACION MENSUAL:
 CARGO EN EL SINDICATO: SECRETARIA DE ECONOMIA – VIGENCIA DEL 14.05.2012 AL
 14.05.2014.
 MIEMBRO DE LA COMISION DE NEGOCIACION COLECTIVA DEL PLIEGO DE BRECLAMOS
 2012 – 2013, CONCLUIDO MEDIANTE ACTA FINAL POR ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO
 26.03.2013, en tal razón con protección del fuero sindical, hasta 3 meses después de
 concluido el procedimiento respectivo de Negociación colectiva de acuerdo a los Arts. 30°
 31° ratificado por el reglamento contenido en el D.S. 011 – 92 TR, Art. 12°, el mismo



176
152
de la

consagra el fuero sindical a los dirigentes sindicales que representan a los
trabajadores en la Negociación colectiva hasta 3 meses después de culminada la misma.

Conducta fraudulenta de la demandada.

La demandada Universidad Inca Garcilaso de la Vega Asociación Civil, tan igual que
nuestra Organización Sindical, resulta ser una Asociación sin fines de lucro; Sin embargo
el Rector de dicha casa de estudios ha equivocado el camino del deber de buena fe laboral,
no genera la confianza mutua dentro de la veracidad y lealtad que debe existir para
demostrar el respeto que debe demostrar al derecho fundamental al trabajo y a la
libertad sindical.

Contrariamente a lo antes expuesto, el Rector Luis Claudio Cervantes Liñán se
considera dueño de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Asociación Civil, tan igual que
nuestra Organización Sindical y considera que la misma es una embajada a la que no le
importa la constitución del Perú y menos la justicia, única razón por la que, los diferentes
medios de comunicación, escrita, televisiva y radial han publicado decenas de páginas
denunciando la conducta reprochable oprobiosa de dicho rector que ha sido denunciada
formalmente por el Gerente General de la Universidad Lucas Lavado Mallqui y miembro
de la Asociación Civil ante la 24° Fiscalía penal de Lima, en la causa signada con el
N° 584-2012, por los delitos de Fraude en la administración de personas jurídicas,
Asociación ilícita para delinquir, Apropiación ilícita común y otros con fecha 08 de Febrero
del 2013, los mismos que se encuentra en pleno proceso de investigación, igualmente el
Presidente de la Comisión de Educación del Congreso de la Republica reiteradamente
ha sancionado la conducta de dicho Rector y la inoperancia de la Asamblea Nacional
de Rectores que no interviene dicha casa de Estudios, conforme ha publicado
previamente el programa Televisivo Cuarto Poder el día 19 de los corrientes y otros
medios de comunicación que para mejor ilustración acompañamos como prueba y sobre



15
P. 15

Concomitante el Rector de la Universidad demandada con el único fin de apropiarse de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Asociación Civil tal y conforme fuera ordenado por el Gerente General Dr. Lucas Lavado Mallqui que ha denunciado a la Universidad de Asociación Civil a Sociedad Anónima, el Rector, al generar las condiciones de la transformación ha despedido a todos aquellos funcionarios que de alguna forma han fiscalizado con rectitud su mala conducta, citamos como ejemplo los siguientes:

- Manuel Alpaca Salazar Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Finanzas Administrativas, Miembro pleno de la Asociación Civil de la Universidad demandada.
- José Mario Ochoa Pachas, quien tenía el cargo de director con rango de Decano. Miembro pleno de la Asociación Civil de la Universidad demandada.
- Violèta Yzaguirre Zegarra profesora de la Facultad de Ingeniería Administrativa. Miembro pleno de la Asociación Civil de la Universidad demandada.
- Jorge Eduardo Sánchez Rivasplata, Jefe de la Oficina de Remuneraciones.
- Lucas Lavado Mallqui, Miembro pleno de la Asociación Civil de la Universidad demandada, Docente Principal, Gerente General y Director del Fondo Editorial.
- Jorge Luis Espinoza Sánchez, Jefe de Relaciones Públicas.

Los funcionarios nombrados en el punto anterior fueron despedidos por el simple hecho de preguntar al Rector si efectivamente era cierto que ganaba remuneraciones mensuales básicas por encima de los Dos millones de soles y por lo que, el mencionado Rector generó supuestas faltas que no eran tal adecuándolas para justificar el despido. Contundentemente ha sido rechazado por los funcionarios con cargo de dirección y confianza que fueron cesados y que hoy han interpuesto igual cantidad de demandas en los diversos juzgados del poder judicial con el fin y objeto de obtener su inmediata reposición conforme consta en el portal de la página web del Poder Judicial.

En las circunstancias y antecedentes expuestos con objetividad y nuestro deber de buscar la verdad mediante la narración de la realidad de los hechos que puedan contribuir



Recibido

entendimiento y tutela jurisdiccional efectiva que solicitamos vía el presente
 es que, los recurrentes en la condición de secretario de defensa, secretario de
 y secretario de económica respectivamente y por el respeto a la integridad
 derechos laborales de nuestros agremiados, decidimos asesorarnos e investigar a
 la realidad de los hechos de la conducta fraudulenta y dolosa del Rector Luis
 Linán y es así que obtuvimos acceso a las denuncias y demandas que hemos
 en los casos de los despedidos y las que, han promovido el Gerente General
 Lavado y Mario Ochoa Pachas ante el Ministerio Público contra el Rector de la
 demandada, **por los delitos de Fraude en la administración de personas**
Asociación ilícita para delinquir, Apropiación ilícita común, las cuales
 juntamente con la recopilación de las informaciones de los medios de comunicación,
 obligaron en salvaguarda de los derechos estrictamente laborales del contrato de
 de nuestros agremiados, la cual se ubicaba en peligro, por la sencilla razón de que
 el Rector ganaba más de dos millones mensual y había filtrado a la Universidad a sus
 su yerno para reemplazar en los cargos estratégicos a los que había despedido;
 también investigamos que los decanos vienen ganando sueldos privilegiados
 millones que objetivamente han menguado los ingresos a la Universidad
 los fines de la educación profesional que tiene como actividad principal, colocándose
grave riesgo de quiebra en el tiempo, afectando a toda la población laboral; es así que,
 como autoridades sindicales de nuestros asociados y de acuerdo a la libertad sindical para
 realizar las actividades de preservación y conservación de nuestros derechos
 fundamentales y sobre todo atendiendo que, nos **encontrábamos en plena negociación**
colectiva con un retraso de nueve meses del pliego de reclamos 2012- 2013 que no
había sido solucionado al mes de marzo del 2013, bajo el pretexto del Rector y de la
comisión que instruyó de que no había plata para aumentos de remuneraciones, es así
 que recibimos copia fotostática de la resolución del Concejo Universitario N° 036-
 2013 - CU-RUIGV, la misma que había sido notificada a todas las facultades, la secretaria
 general, la gerencia general, asesoría jurídica, y otras dependencias de nuestra casa de
 estudios, situaciones que hemos contrastado con el personal sindicalizado de recepción



Revisado

...todas las dependencias, quienes en forma unánime dan fe de la existencia de dicha resolución, la cual trasluce la voluntad y mala fe patronal en el ámbito obligacional de la consecuencia ética jurídicamente exigible de respeto debido a la dignidad de los trabajadores en lo referente a la estabilidad laboral y sus derechos remunerativos y nuestra organización sindical, que fue ignorada por el Rector, quien permanentemente nos ha venido hostilizando, arrinconando y ninguneando y amenazando con despedirnos, dado en el ejercicio abusivo del poder de dirección, el poder económico y sobre todo se mantiene un estrecho vínculo con el Ministerio de Trabajo, fruto del convenio Marco de Cooperación Institucional que ha celebrado la Universidad demandada con dicha institución con fecha 07 de Mayo del 2012, el cual acompaña como prueba para mejor ilustración y entendimiento de la planificación que ha venido efectuando la demandada para ejecutar el despido de los recurrentes y evitar fiscalizaciones que le impidan convertir a la Asociación Civil de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en sociedad anónima para lo que, ha efectuado el acercamiento a las autoridades del Ministerio de Trabajo.

En las circunstancias pre citadas decidimos los miembros de la comisión del pliego de trabajo convalidados por el Principio de autoridad que nace de nuestra representación sindical: por los cargos que ostentamos en el marco del fuero sindical consagrado en el Art. 28 inciso 1) de la Constitución vigente desarrollada por el legislador en los artículos 30 al 32 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D.S. 010-2003-TR y su Reglamento D.S. 011-92-TR Art. 12, así también por los convenios internacionales de la OIT ratificados por el Perú N° 87 y 98, los mismos que específicamente determinan en forma especial frente al empleador el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales, esto es, que los dirigentes sindicales cuentan con una especial protección para garantizar el desempeño de sus funciones y el cumplimiento del mandato para el que fueron elegidos, así también determinar libremente su organización y plan de acción de sus intereses, sin injerencias externas.



Handwritten signature

... pertinente precisar que nuestra empleadora en un ejercicio abusivo del poder de
 ... y económico que consolidó el Rector Luis Cervantes Liñán, olvidó que nuestra
 ... sindical y los recurrentes que representamos al conjunto de trabajadores
 ... de nuestro ámbito, cumplimos un papel fundamental en la sociedad, ya sea
 ... actuamos como manifestación del derecho de asociación o por su vinculación
 ... consolidación del estado social y democrático de derecho. Es precisamente este
 ... tiene entre sus principales objetivos, el estudio, desarrollo, protección y
 ... e intereses de sus miembros a como buscar el mejoramiento social, económico y
 ... de sus integrantes. En ese sentido la actividad sindical consiste en la participación
 ... de defensa de los intereses de los trabajadores a fin de lograr los objetivos
 ... que tienen nuestro sindicato desde su conformación y todos los sindicatos del
 ... que, para el caso concreto que nos ocupa nuestra constitución lo recoge y
 ... en el Art. 28, por lo que, tiene protección privilegiada y preferente mediante la vía
 ... de los derechos fundamentales vulnerados al trabajo y a la libertad sindical
 ... contiene nuestra demanda de Despido Fraudulento de los recurrentes que fuimos
 ... con el despido fraudulento por la única razón de ejercer funciones netamente
 ... que constan en la carta N° 021-2013 de fecha 06 de marzo del año en curso,
 ... remitimos al rector preguntando sobre la resolución N° 036-2013-CU-RUIGV y la
 ... correspondiente del consiguiente respeto a los derechos laborales y
 ... estabilidad de nuestros agremiados, tal situación se dio ostensiblemente afectada y
 ... turbada con la respuesta que recibimos del secretario general de la Universidad Dr.
 ... Martin Romero Aquino, quien pese a su formación de abogado y por lo tanto
 ... de la esfera de protección del fuero sindical debió haber contribuido con el
 ... ceramiento y esclarecimiento de los hechos sobre la resolución número 036-2013-CU-
 ... UIGV y las publicaciones efectuadas en caso todos los medios de comunicación de
 ... nuestro país, el Presidente de la Comisión de Educación del Congreso de la Republica y de
 ... otras autoridades que objetivamente hacían pertinente nuestra preocupación y razones
 ... tendibles por las que en pleno ejercicio de nuestra función de representación sindical
 ... decidimos remitir la carta de fecha 021-2013-STNDEUIGV, 023-2013- STNDEUIGV, 024-

182

158

2013-03-06

STNDEUIGV, 027-2013- STNDEUIGV, de fechas 06, 15 y 20 de marzo y 05 de abril
curso, que definitivamente ratificaron nuestro ejercicio claro y evidente de
estrictamente del fuero sindical que, como derecho fundamental fue
mediante el despido. De seis dirigentes de la Junta directiva del sindicato.

atención a la esfera de protección del fuero sindical y nuestra condición de
Comisión de Negociación del pliego de Reclamos 2012 – 2013 y tomando
precedentes que nos había proporcionado el Gerente General de la Universidad como
pleno de la Asociación Civil y profesor principal, en relación a la verdadera
nuestra empleadora en función del mal uso de las utilidades que por ser
civil debieron ser reinvertidas en los fines de la Universidad y en atención a
nos habían solucionado el pliego de reclamos en el transcurrir de más de 9
bajo el pretexto de que no había dinero para negociar nuestro pliego de reclamos,
como reiteramos elaborar y remitir al señor rector Luis Claudio Cervantes
en la carta N° 021-2013, STDERUIGV, de fecha 06 de marzo del 2013, la cual fue
aprobada por la Secretaria General del Rectorado el 08 de marzo del 2013, en la carta
con el debido respeto expresábamos al Rector la extrañeza y preocupación, por
acontecimientos difundidos en los diferentes medios de comunicación que
ocurrían a la Asociación Civil de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, y por lo que,
el párrafo segundo de la carta en mención requeríamos del Rector una aclaración y
de la Resolución del Concejo Universitario N° 036-2013-CU-RUIGV, mediante la
al generaba las condiciones para transformar la Universidad demandada de
Asociación Civil a una de Sociedad Anónima Cerrada.
En el párrafo tercero de nuestra carta hacíamos conocer al rector nuestra
preocupación y solicitábamos todas las garantías del caso para que se respeten los
derechos laborales de los trabajadores y el estado emocional en el que se encontraban
en todos los acontecimientos producidos.
En el párrafo cuarto de la carta cordialmente le hacíamos recordar al rector que
nuestro pliego de reclamos del periodo 2012-2013 tenía 09 meses de retraso y dilación y

183
159
Luis

se habría podido llegar a un acuerdo bajo el pretexto de que la Universidad no tenía
situación que nos causaba mayor preocupación por cuanto existen un promedio de
10000 alumnos que pagan sus pensiones y por lo tanto se genera una fuerte utilidad
durante los últimos años no venía siendo reinvertida y de la cual según el gerente
de la Universidad y otra autoridades se habría apropiado el Rector, bajo el
pretexto de una remuneración básica de más de Dos millones mensual así también de 18
personas allegadas a él, entre sus hijos, su yerno y los decanos

Como se puede advertir del texto de las cartas N° 021-2013-STNDEUIGV, 023-2013-
STNDEUIGV, 024-2013- STNDEUIGV, 027-2013- STNDEUIGV, de fechas 06, 15 y 20 de
marzo y 05 de abril estas no generan ningún tipo de daño a la Universidad y/o a sus
autoridades, por el contrario fueron producidas en pleno ejercicio sindical y como
consecuencia de las graves denuncias e irregularidades que se venían produciendo contra
el Rector las mismas que afectan la existencia de la persona jurídica que es nuestra
empleadora, sin embargo nuestra preocupación con razones atendibles dentro del ámbito
de la responsabilidad del fuero sindical, fueron tomadas como falta grave, pues el
Rector y sus allegados una vez más consideraron que eran afectados y por lo que nos han
despedido en forma fraudulenta al igual que todos aquellos que preguntaron con
autoridad sobre sus remuneraciones y/o la existencia de la Resolución N° 036-2013-

STNDEUIGV. La Universidad que, es una Asociación Civil sin fines de lucro y que las
utilidades o las ganancias deben ser reinvertidas en el fin específico de la actividad para
la cual fue creada como Asociación Civil, pues el Rector no es dueño de la Universidad y
equivocadamente en un ejercicio abusivo del poder de dirección y el cargo para el que fue
desido se considera un dueño absoluto que puede decidir no solo despedir a los
empleados, gerente, profesores principales, sino también a los dirigentes del sindicato y
miembros de la comisión de defensa del pliego de reclamos negociado recién el 26 de
marzo del año en curso, tal y conforme acreditamos con el acta que acompañamos cuyo
original corre en poder de nuestra empleadora, por lo que, no podrán negar o desmentir
nuestra condición de dirigentes sindicales en los cargos que hemos referido como
titulares, así también miembros de la comisión de defensa del pliego de reclamos, con lo

teníamos una protección especial frente a nuestro empleador para ejercer nuestros
derechos en representación de todos los trabajadores empleados y sus derechos que derivan
de la relación laboral, por lo tanto nuestro accionar no ha roto el orden y/o la vigencia del
orden de autoridad al interior de nuestra empleadora, pues todos los medios de
comunicación durante estos últimos meses han efectuado denuncias serias contra el

Concretamente la resolución del consejo universitario N° 0036-2013-CU-RUIGV existe
ya cuando fue emitida en su oportunidad con fecha 14.01.2013 en sesión ordinaria del
Consejo Universitario, con el fin de que el Rector pueda establecer un organigrama
estructural del área administrativa con el que, despediría a los trabajadores empleados y
esta resolución fue descubierta por el Gerente General y miembro de la Asociación
de Empleados de la Universidad que tiene 40 años trabajando en dicha casa de estudios y por
lo que la solicitud reiteradamente por escrito directamente al Rector, obteniéndola en
forma por medio de sus allegados al Rectorado y ves así que el mencionado gerente
General decide denunciar el hecho ante el fiscal de prevención del delito, el mismo que,
considero que no habían delitos que prevenir, pues se habían cometido y por lo tanto lo
envío a la 24 Fiscalía penal permanente, la cual viene investigando los delitos de Fraude
en la administración de personas jurídicas, asociación ilícita para delinquir y otros contra
el Rector y miembros de su entorno.

Nuestra empleadora con evidente perversidad, engaño y traicionando el deber de
buena fe y quebrando el clima de confianza y respeto a los derechos fundamentales al
trabajo y al fuero sindical nos envía las cartas de pre aviso de despido Números 1340,
1341 y 1346-ORH-RUIGV-2013, de fecha 10 de abril respectivamente que acompañamos
como prueba, por la que, indica que hemos cometido falta grave tipificadas en los incisos
a) del Art. 25 del T.U.O., referidas al incumplimiento de obligaciones de trabajo que
supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la reiterada resistencia a las órdenes
del empleador e inobservancia del reglamento interno de trabajo, así como incurrir en
grave disciplina, injuria y faltamiento de palabra en agravio del empleador y del personal
jerárquico, por lo tanto la adecuación de la supuesta falta grave jurídicamente se ha

Lucas Lavado

el Principio de tipicidad, por cuanto los hechos genéricos que indican el párrafo
 de la carta de pre aviso son totalmente genéricos y no acordes al fuero sindical y
 del cargo que se desprende de la producción de nuestra cartas, pues las mismas
 han producido fuera del centro de trabajo y en ejercicio pleno de la representación de
 sindicales, por lo que, no hemos incumplido ninguna obligación dentro del
 de trabajo para que suponga el quebrantamiento de la buena fe laboral, tampoco
 hemos resistido a órdenes del empleador, por cuanto el fuero sindical no acepta
 comisiones, o trasgresiones del empleador, no tiene de manera alguna poder alguno
 para ordenar que debemos o debemos hacer por lo tanto resulta igualmente inadecuado
 el reglamento interno de trabajo en el que no se contempla el fuero sindical y la
 protección especial de la que disfrutaban los dirigentes sindicales. Asimismo no hemos
 cometido en grave indisciplina por cuanto las cartas fueron redactadas fuera del horario
 de trabajo y en las oficinas de nuestros asesores, quienes redactaron las mismas con el
 mayor respeto posible, sin injuriam o faltar de palabra al empleador y al personal
 Mallqui. Igualmente carece de tipicidad por cuanto se ha señalado y tipificado el inciso
 4º del Art. 25º de un citado T.U.O., sin complementar la identificación plena del mismo,
 por cuanto el desarrollo factico de la carta de pre aviso de despido se advierte que la
 Universidad lejos de enfrentarse a los recurrentes debió haber contestado desde un inicio
 las cartas al Gerente General que solicitó las resoluciones 036-037 y 038-CU-RUIGV
 respectivamente correspondientes a lo que va del 2013, las cuales no se le habían
 notificado pese a que, se habían entregado copia a todas las facultades y demás
 unidades de nuestra casa de estudios, del estudio de la carta se advierte que el Rector, el
 Secretario general, el Jefe de Recursos Humanos y el consejo universitario no han
 actuado en la vía administrativa, en la vía publicitaria de la prensa y menos aún ante la
 Fiscalía la inexistencia de la resolución N° 036-2013-CU-RUIGV, por el contrario lo que
 han hecho una vez que se vieron descubiertos por el Gerente General Dr. Lucas Lavado
 Mallqui, han requisado de todas las facultades la resolución N° 0036-2013-CU-RUIGV para
 obstruir la investigación fiscal, única razón por la que el Rector y sus allegados estaban
 preocupados por determinar si efectivamente había o no copia en nuestro poder,



estaban seguros de que no se había filtrado ninguna copia que les pudiera dar, por lo que, al día de hoy aseguran que no existe dicha resolución, concretamente recurrentes, con la seguridad que no hemos cometido ninguna falta grave que que el fraudulento y doloso despido que ejecutó nuestra empleadora mediante el despido, Números 1499, 1498, y 1500-ORH-RUIGV-2013 de fechas 23 de Abril en curso respectivamente, para cada uno de los recurrentes mediante la cual se que ratifica nuestra empleadora el ánimo perverso auspiciado por el engaño de la contraria a la verdad y a la rectitud de las relaciones laborales adecuando una esta falta grave que no hemos cometido y desconociendo el fuero sindical, pues se de las cartas de pre aviso y aviso de despido que no se ha identificado mente (cual) es la falta grave que hemos cometido, el desarrollo genérico que hacen la transcripción casi literal de los incisos a) y f) del Art. 25, no implica que en nuestra rion de dirigentes sindicales y miembro de la comisión del pliego de reclamos mos comprendidos en la supuesta adecuación de falta, con la que, se vulnera el Art. inciso j) de la Constitución vigente desarrollada por el legislador en los artículos 30° 32 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D.S. 010- 08-TR y su Reglamento D.S. 011-92-TR Art. 12, así también por los convenios Internacionales de la OIT ratificados por el Perú N° 87 y 98, los mismos que damente determinan en forma especial frente al empleador el fuero sindical y la descripción de prácticas desleales, esto es, que los dirigentes sindicales cuentan con la especial protección para garantizar el desempeño de sus funciones y el cumplimiento del mandato para el que fueron elegidos, así también determinar mente su organización y plan de acción de sus intereses, sin injerencias externas.

fundando a un más expresamos para un mejor entendimiento del abuso del poder de nuestra empleadora que ha desconocido que, en las relaciones laborales existe una equiparidad que la legislación laboral busca resarcir brindando al trabajador adecuada protección frente a los poderes que el empleador tiene, precisamente por la naturaleza de la relación instaurada, por lo que, incluso se aplica el Principio Protector del Derecho

que llevado al caso de autos, nuestra empleadora ha perennizado el ejercicio del poder de dirección olvidando incluso que es una asociación que no tiene fines lucrativos, por lo que, debió haber horado con honestidad y valores el deber de buena fe y el debido respeto a la dignidad de los trabajadores y del fuero sindical.

que los recurrentes fueron despedidos, recibieron el apoyo de la central general de trabajadores CGTP, quienes remitieron una carta a nuestra empleadora con fecha 30 de octubre del 2013, solicitando enmienda su conducta y repongan a los recurrentes, dicha carta fue contestada y por el contrario han seguido despidiendo a otros trabajadores con el fin de intimidar a toda la población laboral que se encuentra totalmente asustada y en pánico de despido, por lo que la Central General de Trabajadores solicitó al Ministerio de Trabajo un extra proceso para conciliar, situación que igualmente fue rechazada por nuestra empleadora que desairó a la autoridad administrativa de trabajo y con posterioridad solo delegó a sus apoderados con el fin de evitar un reconocimiento a la realidad de los hechos por las que nos han despedido injustamente, es así que los recurrentes en estricta aplicación del Art. 407 del Código de Procedimiento Laboral de acuerdo a la responsabilidad que nos asiste como dirigentes sindicales y trabajadores despedidos hemos formalizado denuncia ante la 17 Fiscalía Penal de Lima, denuncia N° 506010117-2013-427-0 por el Delito de Coacción Laboral y otros contra los que intervinieron en nuestro despido, tal y conforme acreditamos con el cargo de ingreso de la denuncia que nos fue otorgado por el Ministerio Público, pues a nuestro modesto entender no basta con nuestra reincorporación al centro de trabajo, pues existe la presunción de que, se estarían cometiendo delitos que no podemos silenciar, fruto del ejercicio abusivo del poder de dirección y economía que maneja en forma exclusiva el señor, todo esto traicionando el deber de buena fe patronal y la naturaleza propia de la Asociación Civil que da vida y vigencia a la Universidad empleadora, tal y conforme ha denunciado a la prensa el Presidente de la Comisión de Educación del Congreso de la República que viene solicitando una intervención de dicha universidad.

En mérito de lo expuesto, el juzgado de acuerdo al principio protector del derecho laboral,

de suplencia y el deber que tiene el A-quo de ser el primer guardián de los principios fundamentales de la Constitución debe admitirse a trámite nuestra demanda y se debe declarar Fundada la misma, con la consecuente reposición a los puestos de trabajo y al ejercicio de la labor sindical para la cual fuimos despedido hasta el mes de Mayo del año 2014.

VI. FUNDAMENTOS DE DERECHO:

En la presente demanda en lo dispuesto por los Arts. 22° y 27° de la Constitución del Perú, el Art. 29 del D. Leg. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento D.S. 003-97-TR y las causales ampliadas por el pleno laboral 2012, llevado a cabo con fecha 02 de marzo del año en curso, el cual hace extensiva a las causales de despido incausado o fraudulento y concretamente en la Nueva Ley Procesal de Trabajo 29497, Art. 2° numeral 2), y Art. 22°, 23°, 26°, 27° y 28° de la Constitución Política del Perú vigente el mismo que ordena el Juez laboral es competente para la tutela judicial efectiva de las demandas de Nulidad de Despido incausado y fraudulento, y despido de mala fe en forma perversa y encubierta.

Los artículos 8.2 y 8.3 del capítulo segundo referido a la comparecencia que prescribe la Ley 29497 y el Art. 28 inciso 1) de la Constitución vigente desarrollada por el legislador en los artículos 132 y 133 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D.S. 003-97-TR y su Reglamento D.S. 011-92-TR Art. 12.

VI- VIA PROCEDIMENTAL

El Proceso se tramitará en la Vía del Proceso Abreviado, de conformidad a lo dispuesto por el Art. 2° de la Ley 29497 (Nueva Ley Procesal del Trabajo).

VII. MEDIOS PROBATORIOS Y ANEXOS:

189
165
Acción

... de acreditar los fundamentos de la presente demanda, ofrezco los
... medios probatorios:

... de la copia legalizada de la Constancia de Inscripción Automática
... 209-72 de Inscripción de la Nómina de la junta directiva del sindicato de
... no docentes (empleados) de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

... del acta final de convenio colectivo de conciliación celebrado con fecha 26
... del 2013, con la cual acreditamos nuestra condición de miembros de la
... de negociación colectiva en representación de los trabajadores empleados (no
... afiliados a nuestra organización sindical. **Anexo 1.B**

... de la copia fotostática de la Resolución del Consejo Universitario N° 0036-
... UIGV, de fecha 14 de Enero del 2013, con la cual acredito que la referida
... existió con el fin de reestructurar administrativamente la Universidad y
... a los trabajadores para luego convertirla en Sociedad Anónima Cerrada,
... que fue descubierta y denunciada por el gerente general y miembro pleno de la
... civil de la Universidad Dr. Lucas Lavado Mallqui, igualmente se acredita que la
... resolución fue destruida y/o ocultada para cometer los delitos por lo que hemos
... al rector, al secretario general y al jefe de recursos humanos. **Anexo 1.C**

... de la copia fotostática de la carta notarial de fecha 18 de Abril del 2013, que
... remitida al Rector de la Universidad denunciada por el Gerente General Dr. Lucas
... Mallqui, la misma que fue recepcionada según fe notarial por el Rector de dicha
... de estudios, con la cual acreditamos que el Gerente General sancionó y
... al rector denunciado de un ejercicio abusivo del poder de dirección, por lo
... había despedido en forma fraudulenta, falsa con astucia y engaño para confundir
... Público que le venía investigando en la 24 Fiscalía, igualmente el gerente
... el deja constancia que efectivamente existe la Resolución del consejo universitario
... -CUIGV. **Anexo 1.D**

[Handwritten scribbles]

...ia legalizada del oficio N° 114-2013-CEN-FENTUP, de fecha 30 de
...a al Rector de la Universidad demandada por la Federación Nacional
... las Universidades del Perú, quienes remitieron una carta a nuestra
... den su conducta y repongan a los recurrentes, dicha carta no fue
... contrario han seguido despidiendo a otros trabajadores con el fin de
... la población laboral que se encuentra totalmente atemorizada y en

Anexo 1.E

... las cartas N° 092-GG-2013 y 097- GG -2013, de fechas 06 y 07 de enero
... ueron remitido por el Gerente General Dr. Lucas Lavado Mallqui, al Rector
... ad demandada Luis Claudio Cervantes Liñán, con la cual acreditamos que
... de febrero el gerente general de la universidad Lucas Lavado Mallqui al
... miento de la existencia de las resoluciones N° 036, 037 y 038 que no le
... notificadas solicitó se le haga llegar copia de las mismas, las cuales no le
... egadas y menos aún se dieron respuestas a sus cartas en evidente silencio
... tivo, mediante el cual los denunciados se beneficiaron en perjuicio de los
... s y de la asociación civil de la universidad. **Anexo 1.F**

... rito de las copias fotostáticas de 03 cartas de pre aviso Números 1340-ORH-
... 013, 1341-ORH-RUIGV-2013 y 1346-ORH-RUIGV-2013, de fecha 10 de abril del
... curso que nos fuera remitido por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos Dr.
... Antonio de Jesús Lazo Manrique, con la cual acreditamos el fraudulento y doloso
... ar de los denunciados. **Anexo 1.G.**

... mérito de 03 cartas de fechas 16 de abril del año en curso, con la cual acreditamos el
... argo de las supuestas faltas graves demostrando que no habíamos cometido faltas
... ves y que el despido era fraudulento y doloso, por cuanto los denunciados en forma
... tiva y engañosa fabricaron y adecuaron supuestas faltas graves que no eran tal,
... nerando incluso dolosamente el fuero sindical. **Anexo 1.H**

... El mérito de 03 cartas de aviso de despido Números 1499-ORH-RUIGV-2013, 1498-
... ORH-RUIGV-2013 y 1500-ORH-RUIGV-2013, de fecha 23 de Abril del año en curso, que

192

168

Recibido

Asociación Civil de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega que vulnero nuestros derechos
 en el trabajo y a la libertad sindical, en dicho oficio se advierte que la CGTP expresa
 preocupación por la actual situación de zozobra en la que se encuentran los afiliados y
 representantes sindicales, por cuanto el despido tiene su origen en los 10 meses de
 negociación colectiva en que se gesta y decide el mismo por lo que aprovecharon nuestras
 resoluciones N° 021-2013-STNDEUIGV, N° 023-2013-STNDEUIGV, 024-2013-STNDEUIGV, N° 027-
 STNDEUIGV, mediante las cuales ejercitábamos nuestro deber sindical;
 por lo tanto la CGPT solicita el respeto al fuero sindical y nuestra reposición en los
 puestos de trabajo, con el referido oficio acreditamos nuestra voluntad y legítimo interés
 en que el Rector deponga la actitud del despido fraudulento y nos reincorpore a nuestro
 puesto de trabajo. **Anexo 1.M.**

El mérito de la copia legalizada de la carta N° 021-2013, STDERUIGV, de fecha 06 de
marzo del 2013, la cual fue recepcionada por la Mesa de Partes del Rectorado el 08 de
marzo del 2013, con la cual acredito que en la carta precitada con el debido respeto
 expresábamos al Rector la extrañeza y preocupación, por los acontecimientos difundidos
 en los diferentes medios de comunicación que involucraban a la Asociación Civil de la
 Universidad Inca Garcilaso de la Vega, y por lo que, en el párrafo segundo de la carta en
mención requeríamos del Rector una aclaración y explicación de la Resolución del
 Consejo Universitario N° 036-2013-CU-RUIGV, mediante la cual generaba las condiciones
 para transformar la Universidad demandada de Asociación Civil a una de Sociedad
 Anónima Cerrada. **Anexo 1.N.**

El mérito de la copia legalizada de la carta N° 023-2013-STNDEUIGV, de fecha 15 de
 marzo del 2013, la cual fue recepcionada por la Mesa de Partes de Secretaria General
 del Rectorado, con la cual acreditamos que con el mayor respeto y educación posible
 hemos ejercitado nuestro derecho sindical en salvaguarda de los derechos laborales y
 sobre todo sobre la estabilidad laboral de nuestros agremiados que de ninguna manera
 podían ser ignorados o postergados por nuestra empleadora en lo referente al cambio de



193
169
C. C. C. C. C.

men y/o adecuación de Asociación Civil a Sociedad Anónima Cerrada como es la
intención del rector y de sus allegados, denunciada por el gerente general de
esta casa de estudios y otros Decanos despedidos. **Anexo 1.0.**

El mérito de la copia legalizada de la carta N° 024-2013-STNDEUIGV, de fecha 20 de
julio del 2013, la cual fue recepcionada por la Mesa de Partes de Secretaria General del
Rectorado, con la cual acreditamos que nuestra preocupación permanente se encuentra
completamente justificada por razones atendibles al ejercicio del fuero sindical que
completamente no fue atendido, fue obstruido e interferido permanentemente por el Rector
y sus allegados, del texto de dicho documento se advierte nuestra certeza sobre la
Resolución N° 36-2013-CU-RUIGV y la extrañeza por la que las autoridades de nuestra
casa de estudios a la que prestamos servicios se negaba y burlaba, incurriendo en el
delito de alteración y perturbación de nuestro fuero sindical y la obstrucción o
destrucción de documentos con el único fin de hacernos daño, contemplado como delito
del Código Penal vigente, el mismo que hemos denunciado a la 17 Fiscalía en lo Penal de
Lima a cuya denuncia se le ha asignado el N° 427-2013, con la prueba expuesta
acreditamos la mala fe laboral de nuestra empleadora que traicionó el deber jurídico de
respeto debido a la dignidad de los recurrentes como representantes del sindicato y a los
agremiados que representamos. **Anexo 1.P.**

El mérito de la copia legalizada de la carta de fecha 05 de abril del 2013, dirigida al
Rector de la Universidad demandada la cual fue recepcionada por la Mesa de Partes de
Secretaria General del Rectorado el 08 de abril del maño en curso, con la cual acreditamos
vehementemente nuestra preocupación como dirigentes sindicales y el interés superior
de proteger la estabilidad emocional y laboral de nuestros agremiados que, frente a las
denuncias de los medios de comunicación y al silencio del Rector estamos legitimados y
con razones atendibles para generar nuestro ejercicio del derecho de la libertad sindical
para preguntar por temas laborales a nuestra empleadora. **Anexo 1.Q.**

El mérito de 03 copias certificadas de las constataciones policiales de fecha 25 de

Quirós

...año en curso, con las cuales acreditamos la conducta perversa, astuta y engañosa
 ...ación civil demandada que, representada por su Rector, el Secretario General y
 ... Recursos Humanos coordinada y estratégicamente estructuraron y planificaron
 ... de los recurrentes sin interesarles la vulneración del fuero sindical, incluso el
 ... se produjo astuta y engañosamente, pues los notarios comisionados para las
 ... de aviso y aviso de despido jamás notificaron correctamente las mismas, esta
 ... se refleja en la forma, modo y circunstancia en que se produjo nuestro despido,
 ... preocupado aún más a nuestros agremiados, en razón de que, si despiden a los
 ... sindicales que tiene una protección y trato especial frente al empleador,
 ... muy fácil despedir a un trabajador común, el nexo causal de dicha prueba es para
 ... el despido fraudulento que alegamos. **Anexo 1.R.**

...mento de la copia fotostática del cargo de ingreso de Caso, de fecha 28 de Mayo
 ... 2013, con la cual acredito que los recurrentes hemos formalizado denuncia penal por
 ... 17 Fiscalía Penal de Lima, denuncia N° 506010117-2013-427-0 por el Delito de
 ... Laboral y otros contra los que intervinieron en nuestro despido. **Anexo 1.S.**

... El merito de las denuncias periodísticas aparecidas en los diarios de circulación
 ... nacional que acompaño como prueba, con la cual acreditamos que nuestra Organización
 ... sindical y sobre todo los recurrentes tenían razones atendibles y justificadas para
 ... preocuparse por la realidad de los hechos dentro de la verdad y sus dimensiones de la
 ... estabilidad y derechos de nuestros agremiados, el Rector y las autoridades lejos de
 ... darnos por escrito y/o reunirnos para despejar las dudas, nos despide
 ... fraudulentamente sin justificación y por el contrario frente a las denuncias periodísticas
 ... decide mantener silencio y/o viajar al extranjero para negarse a interrogatorios de la
 ... prensa. Situación similar sucede en la denuncia penal que le han promovido el gerente
 ... general y otro ante la 24 Fiscalía por el delito de Fraude en la administración de las
 ... personas jurídicas. **(Anexo 1.T).**

195
171
S. S. S. S. S.

...mento de la constancia de asistencia de la reunión extra proceso de fecha
... realizada ante la Dirección Regional de Trabajo del Ministerio de Trabajo,
... la cual acreditamos que el Señor Rector eludió la atención y deber de solucionar
... modo fraudulento vía conciliación solicitada por la CGTP por haberse vulnerado
... fero el fuero sindical, adicionalmente se acredita con la referida acta que, la
... intención de nuestra empleadora era a toda costa mantenernos despedidos
... fiscalización y respecto de los derechos laborales de nuestros agremiados,
... ante la autoridad administrativa de trabajo los apoderados de la asociación civil
... empleadora ratificaron el despido bajo el pretexto de que habíamos cometido falta grave.

... 1V!
... mérito de la Declaración de parte del representante legal de la Universidad
... mandada, con el fin y objeto de acreditar que no se respetó el fuero sindical y se nos
... con una aparente causal de falta grave que fue adecuada afectando el principio
... tipicidad y el derecho fundamental a la libre sindicalización y el fuero sindical.

... El mérito de la Declaración Testimonial del Secretario General de la Universidad
... emplazada don **Oscar Martin Romero Aquino**, con el fin y objeto de acreditar que
... efectivamente los recurrentes en pleno ejercicio de nuestro derecho sindical y por razones
... tendibles dirigimos nuestras cartas para solicitar una explicación y respeto de nuestros
... derechos laborales, sobre las publicaciones aparecidas en los medios de comunicación, la
... denuncia penal promovida por el gerente general de la Universidad y miembro pleno de
... la asociación civil de la Universidad emplazada quien tiene 40 años trabajando y por lo
... tanto exige el respeto debido al patrimonio de la institución que no tiene fines de lucro,
... al referido testigo se le deberá notificar en **Av. Arequipa N° 1841 Lince.**

Objeto

... El mérito de la Declaración Testimonial del Dr. Lucas Lavado Mallqui, quien se
... desempeñó como Gerente General de la Universidad y fue despedido tan igual que los
... recurrentes por el simple hecho de preguntar sobre la remuneración del Rector y la

171
D
S
S

... de la constancia de asistencia de la reunión extra proceso de fecha
... realizada ante la Dirección Regional de Trabajo del Ministerio de Trabajo,
... acreditamos que el Señor Rector eludió la atención y deber de solucionar
... fraudulento vía conciliación solicitada por la CGTP por haberse vulnerado
... el fuero sindical, adicionalmente se acredita con la referida acta que, la
... atención de nuestra empleadora era a toda costa mantenernos despedidos
... la fiscalización y respecto de los derechos laborales de nuestros agremiados,
... la autoridad administrativa de trabajo los apoderados de la asociación civil
... ratificaron el despido bajo el pretexto de que habíamos cometido falta grave.

... miento de la Declaración de parte del representante legal de la Universidad
... con el fin y objeto de acreditar que no se respetó el fuero sindical y se nos
... con una aparente causal de falta grave que fue adecuada afectando el principio
... y el derecho fundamental a la libre sindicalización y el fuero sindical.

... miento de la Declaración Testimonial del Secretario General de la Universidad
... don Oscar Martin Romero Aquino, con el fin y objeto de acreditar que
... mente los recurrentes en pleno ejercicio de nuestro derecho sindical y por razones
... dirigimos nuestras cartas para solicitar una explicación y respeto de nuestros
... laborales, sobre las publicaciones aparecidas en los medios de comunicación, la
... penal promovida por el gerente general de la Universidad y miembro pleno de
... ción civil de la Universidad emplazada quien tiene 40 años trabajando y por lo
... exige el respeto debido al patrimonio de la institución que no tiene fines de lucro,
... siendo testigo se le deberá notificar en **Av. Arequipa N° 1841 Lince.**

}
D
S
S

... El merito de la Declaración Testimonial del Dr. Lucas Lavado Mallqui, quien se
... peno como Gerente General de la Universidad y fue despedido tan igual que los
... recurrentes por el simple hecho de preguntar sobre la remuneración del Rector y la

172
172

Objeto

... de la asociación civil de la Universidad a Sociedad Anónima cerrada,
dicho testigo deberá declarar sobre la existencia y veracidad de la resolución
0036-2013-CU-RUIGV, al referido testigo se le deberá notificar en Daniel Hernández N°
... del Mar.

... de la Exhibición que deberá efectuar la Universidad demandada del original
... de Consejo Universitario N° 0036-2013-CU-RUIGV, de fecha 14.01.2013,
... de tenerse por cierta la copia fotostática que hemos acompañado en
... B.

... de la Exhibición que deberá exhibir la Universidad demandada de los
... de las cartas N° 92° y 97° de fecha 06 y 07 de enero del 2013, que remite el
... de la Universidad Dr. Lucas Lavado Mallqui, solicitando incluso bajo
... responsabilidad funcional del señor Rector que le remitan copias de las resoluciones del
... Universitario N° 036, 037 y 038-2013- CU-RUIG respectivamente, bajo
... de tenerse por cierto que efectivamente nuestra empleadora emitió y
... la resolución del Consejo Universitario N° 0036-2013-CU-UIGV, razón por la que
... no se le responden las cartas a dicho gerente que según nos ha manifestado
... le pido al Rector y este le manifestó que le iba hacer llegar oportunamente.

Objeto

PRIMERO OTROSI DIGO: Que, de conformidad a lo dispuesto por el Art. 74° y 80° del
... otorgo la representación a mi abogado defensor Dr. Elmer Córdova Pintado, con
... CAL. 19644, así como a la Dra. Nancy Rosadio de Córdova, con Registro
... 2385, con domicilio en Jr. General Suárez 952 Of. H Miraflores.

SEGUNDO OTROSI: Que, autorizo a las Señoritas Lady Cordova Rosadio y Priscilla
... Cordova Rosadio, para los efectos de que puedan recoger anexos, copias certificadas,
... exhorto, partes, así como para que procedan a la lectura del proceso.

OTROSI: ADJUNTO 3 COPIAS DE DNI (ANEXO I-W).

198

173

Acceso
11/11/13

LO EXPUESTO:

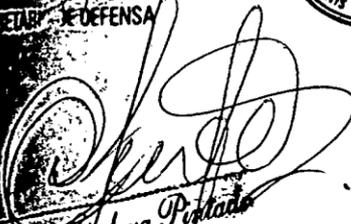
Señor Juez, pido se sirva admitir la presente demanda, tramitarla con arreglo a ley y **FUNDADA** la demanda, y consecuentemente ordenar mi **REPOSICION** a nuestro trabajo, en el puesto que veníamos desempeñándome.

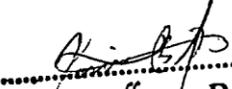
27 de Mayo del 2013.


Juan Paredes Salazar
SECRETARÍA DE DEFENSA




Alexander Roque Carlos
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN


Olimer Godova Pineda
BOGADO
C.A.L. 19644


Karin Balbuena Dominguez
SECRETARIA DE ECONOMIA

199

DÉCIMO TERCER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA

EXPEDIENTE : 13839- 2013 - 0 -1801- JR-LA-13
DEMANDANTE : SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
DEMANDADO : UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
MATERIA : DESPIDO FRAUDULENTO
JUEZ : BENJAMIN JACOB CARHUAS CÁNTARO
SECRETARIO : ANGELA MILAGROS CHARAJA AZNARÁN

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
LIMA
JUEZ: CHARAJA AZNARAN
ANGELA
Fecha: 17/06/2013 10:17:43
Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL
D.Judicial: LIMA/LIMA
FIRMA DIGITAL

Resolución No. UNO
Lima, Siete de junio del dos mil trece.-

A la vista del escrito de demanda ingresado el 31 de mayo de 2013, recibido del C.D.M. el 04 de junio de 2013.

CONSIDERANDO;

PRIMERO: Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter laboral, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; encontrándose excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo, conforme ha sido previsto por el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo.

SEGUNDO: A través de la demanda cuya calificación se efectúa, la parte demandante peticona se declare fraudulento el despido del que han sido objeto los trabajadores William Toribio Paredes Salazar; Alexander Roque Carlos y Karin Rosario Balbuena Dominguez y consecuentemente se ordene su reposición laboral, habiendo interpuesto su acción contra la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; por lo que si bien el Juez que se encuentra a cargo de este Despacho, a la fecha mantiene vínculo laboral con la citada universidad; debe tenerse en cuenta que conforme lo establece el literal h) contenido en las Disposiciones Específicas de la Resolución Administrativa No 276-2011-CE-PJ de fecha 07 de noviembre de 2011, no se considera causal de impedimento para que los jueces de la República sigan conociendo procesos bajo su cargo, ser docente en una institución educativa (pública o privada), siempre que no ocupen cargos de responsabilidad insertos dentro de una línea de autoridad; la cual debe aplicarse en concordancia con las disposiciones complementarias de la citada resolución que señala que los supuestos anotados no tienen carácter de numerus clausus, quedando a criterio de los jueces evaluar la existencia de otras causales que no darían lugar a su inhabilitación; debiendo por tanto continuar con la calificación de la siguiente demanda; advirtiéndose de la misma que acuerdo al artículo 16° de la Ley N° 29497, la demanda debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, debiendo tenerse en cuenta que conforme a la primera disposición complementaria de la propia Ley N° 29497, el Código Procesal Civil es aplicable supletoriamente en el proceso laboral.

TERCERO: Siendo ello así y de la revisión del contenido de la demanda, en base a la regulación de los instrumentos normativos referidos en el considerando anterior permite advertir, en el caso concreto, la ausencia de los requisitos y anexos que se indican a continuación:

❖ **Comprobante por derecho de notificación.** Deberá cumplir con efectuar el pago por derecho de notificación de conformidad con la Resolución Administrativa 220-2009-CE-PJ, por cada una de las partes a notificar, debiendo por tanto presentar 4 comprobantes de pago (2 comprobantes por la omisión advertida así como 2 comprobantes por el escrito por el que cumpla con subsanar la presente); recomendándose que en lo sucesivo lo acompañe en los escritos que presente bajo apercibimiento de multa.

❖ **Determinación clara y concreta del petitorio.** El artículo 424 numeral 4 del Código Procesal Civil prevé que el petitorio debe comprender la determinación clara y concreta de lo que se pide; sin embargo, en las pretensiones intentadas por la parte demandante no se advierte tal claridad, pues si bien en la página 18 de su escrito de demanda ha indicado que *"mediante carta de despido No 1499, 1498 y 1500-ORH-RUIGV-2013 del 23 de abril del año en curso respectivamente, para cada uno de los recurrentes mediante el cual se advierte que ratifica nuestra empleadora el ánimo perverso auspiciado por el engaño de manera contraria a la verdad y a la rectitud de las relaciones laborales adecuando una supuesta falta grave que no hemos cometido y desconociendo el fuero sindical, pues se advierte de las cartas de preaviso y aviso de despido que no se ha identificado plenamente cuál es la falta grave que hemos cometido..."*; no obstante ello debe cumplir con establecer en forma concreta y precisa bajo cuál de los supuestos reconocidos por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ampara su demanda, siendo estos:

(i) Cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; ii) Cuando se atribuye al trabajador una falta no prevista legalmente; iii) Cuando la relación laboral se extingue con vicios de la voluntad; iv) Cuando se fabrican pruebas para extinguir la relación laboral; v) Cuando se utiliza en forma fraudulenta alguna modalidad contractual distinta a la prevista por el ordenamiento jurídico vigente); se ha producido el despido fraudulento; requiriéndose además a la parte demandante que se pronuncie exclusivamente a los hechos referidos al despido fraudulento respecto de los trabajadores cuya reposición peticiona.

❖ **Los testigos como medio probatorio.** El artículo 21 de la Ley No. 29497 señala que los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad. Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, siendo esto así en los medios de prueba ofrecidos en los numerales 23 y 24 respectivamente se ofrece la declaración testimonial de 2 testigos, sin embargo de acuerdo a la norma antes invocada si se quiere ofrecer dichos medios de prueba es el recurrente quien debe apersonarse con los testigos ofrecidos el día de la audiencia de juzgamiento, no siendo necesario que se les notifique por parte del Juzgado para su concurrencia, salvo que conozca su imposibilidad de que estos acudan voluntariamente, lo cual tendría que hacerlo saber así al Juzgado.

CUARTO: Conforme al artículo 17 de la Ley N° 29497, el incumplimiento de alguno de los requisitos de la demanda determina su inadmisibilidad, correspondiendo que la omisión o defecto sea subsanada por la parte demandante en el término de cinco días bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y su archivamiento.

En atención a lo expuesto,

SE RESUELVE:

- 1) Declárese **inadmisible** la demanda interpuesta
- 2) Se le concede a la parte demandante el término de **cinco (5) días hábiles** a fin que subsane las observaciones advertidas en el tercer considerando de la presente resolución.
- 3) Con el fin de evitar dilaciones innecesarias en la calificación del escrito de demanda y en el trámite del presente proceso **REQUIÉRASE** a la parte demandante para que al momento de subsanar la demanda cumpla con adjuntar a cada escrito que presente, comprobantes de pago por derecho de notificación judicial según la cantidad de justiciables a notificar, conforme lo dispuesto en la Resolución Administrativa No 220-2009-CE-PJ; bajo apercibimiento de multa de 1/2 URP.
- 4) El incumplimiento de la subsanación determinará la conclusión del proceso y el archivamiento del expediente.

Notifíquese la presente Resolución a la parte demandante en la dirección consignada en su escrito de demanda Casilla Electrónica No 9065.

218
178
10

ESTUDIO
ELMER CORDOVA PINTADO
ABOGADOS

Cuaderno : Principal
Escrito : N° 02
Sumilla : Subsanaación de demanda.
Expediente : N° 13839-2013

SEÑOR JUEZ DEL DECIMO TERCER JUZGADO LABORAL DE LIMA

WILLIAN TORIBIO PAREDES SALAZAR, (SECRETARIO DE DEFENSA); ALEXANDER ROQUE CARLOS, (SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN, y doña KARIN ROSARIO BALBUENA DOMINGUEZ, (SECRETARIA DE ECONOMIA), del SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES (EMPLEADOS) DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA – ASOCIACION CIVIL, registrados oficialmente por Resolución Divisional del Ministerio de Trabajo N° 131-72 inscripción de la nómina de la Junta directiva del sindicato para el periodo del 14.05.2012 al 13.05.2014, y por nuestro propio derecho, a Ud. Atenta y respetuosamente decimos:

Primero: Que, de acuerdo a nuestro deber de lealtad y respeto a la judicatura hemos tomado conocimiento de que mantiene vínculo laboral con la Universidad demandada. Empero conforme a la cita de la resolución Administrativa su despacho considera que se encuentra exento de impedimento, pese a que en otros casos similares, por decoro otros magistrados se han inhibido de conocer procesos por mantener vínculo laboral vigente con una de las partes emplazadas, situación por la que dejamos constancia para sus efectos consecuentes.

Señor Juez, rogamos a usted en atención a nuestra difícil situación en la que nos ha ubicado como consecuencia del despido el rector de la Universidad demandada ha ubicado incluso en peligro a la subsistencia de los miembros cada uno de los hogares de los despedidos, por cuanto se nos ha privado del derecho al trabajo y a la remuneración dejando incluso acéfala y sin representación legal la junta directiva del sindicato que

representamos y por lo que, debe tenerse presente la tutela jurisdiccional efectiva, el principio protector y el derecho de continuidad del contrato de trabajo dentro del derecho laboral, la predictibilidad y seguridad jurídica, el carácter vinculante de la doctrina jurisprudencial sobre la especial protección de los dirigentes sindicales y el fuero sindical. Ergo el primer nivel de protección de los derechos fundamentales corresponde a los jueces del poder Judicial en lo laboral y por lo que como primer guardián de la constitución se encuentran obligados a administrar justicia prima facie admitiendo a trámite nuestra demanda, tal y conforme ha reconocido el supremo interprete de la constitución haciendo uso de la suplencia de queja, el principio pro accione, el principio favor processum, recogido en nuestro ordenamiento jurídico procesal tanto en el Art. III del Código Procesal Constitucional así como del Art. II del numeral III del Título Preliminar de la Ley N° 27584, que obliga que, ante una duda razonable respecto a la procedencia de la demanda, el juez deberá preferir darle trámite a la misma cuando se justifique una pretensión procesal en la que se alega la vulneración de un derecho fundamental como es el caso de autos como consecuencia jurídica que no está legislada en norma legal ordinaria.

Concretamente Señor Juez debemos puntualizar que, de acuerdo con lo expresado por el Art. VII del C.P.C. su despacho como primer guardián de la constitución y los derechos fundamentales que de ella derivan, está en la obligación de aplicar el derecho que corresponda al proceso aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido señalado de manera errónea, de ahí que la pretensión expuesta en nuestra demanda deberá ser acogida conforme a la urgencia de protección a los derechos fundamentales vulnerados y la condición de víctimas del abuso autoritario y abusivo del poder de dirección mal utilizado del Rector de la Universidad demandada.

Segundo: Señor Juez, en pleno respeto y cumplimiento al mandato contenido en la resolución N° 01, publicada recientemente el día de hoy 17 de los corrientes, procedemos por nuestra urgente necesidad de la tutela jurisdiccional efectiva contenida

en nuestra demanda recepcionada por el CDG el 31.05.2013, a subsanar las omisiones advertidas por su despacho:

2.1. Acompañamos los pagos efectuados por derecho de notificación de conformidad con la resolución administrativa N° 220-2009-CSPJ en cuatro juegos, razón por la que debe tenerse por subsanada dicha omisión.

2.2. **Determinación Clara y Concreta del Petitorio.- Art. 424 numeral 4 del C.P.C., de aplicación supletoria al proceso laboral preciso:**

- Que, la presente demanda comprende el despido Fraudulento de los tres dirigentes sindicales que por nuestro propio derecho y en calidad de representantes legales de la Organización Sindical, hemos recurrido en busca de tutela jurisdiccional efectiva. Efectivamente el Despido se configura fraudulento, por cuanto nuestra empleadora ha vulnerado nuestros derechos fundamentales al trabajo, a la libertad sindical, al debido proceso de despido con causa justa señalada en la ley debidamente comprobada y sobre todo vulnerando la esfera de Protección especial del fuero sindical en la que nos encontramos con protección del pleno ejercicio de las labores de dirigente sindicales por la que fuimos elegidos y de esta forma salvaguardar los derechos laborales y sociales de nuestros afiliados, así consta en la fundamentación fáctica y pruebas de nuestra demanda.
- Así las cosas la adecuación y aparente legalidad de la cual ha hecho uso de nuestro empleador para nuestro despido no es tal, pues existe un ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por cuanto el accionar de los recurrentes fue estrictamente en salvaguarda de los derechos de nuestros afiliados y en la observancia del fuero sindical, jamás hubo voluntad o mala intención menos aun mala fe conforme consta de las pruebas aportadas. Ergo se advierte de las cartas de pre aviso y aviso de despido que nuestra empleadora aparentemente cumplió con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, esto es contrario a

la verdad y a la realidad de los hechos, por lo que, la falta que se nos atribuye real y legalmente por encontrarse dentro del fuero sindical y con protección especial por el ejercicio de la libertad sindical y protección a nuestros agremiados, no está prevista legalmente en los incisos a) y f) del Art. 25 del Texto Único Ordenado D.L. 728, más aún si de las cartas que hemos producido como dirigentes sindicales hacia el señor Rector como Autoridad de la Universidad, le hicimos conocer nuestra legítima preocupación como organización sindical, sin hacer ningún tipo de cuestionamiento, aseveración o injuria, pues solo se comunicó al Rector que habíamos recepcionado una copia de la resolución del Consejo Universitario N°: 036-2013- CU-RUIGV, así también de una comunicación escrita en la que nos indican que nuestra empleadora tenía como intención la de transformar la asociación civil constituida como tal de acuerdo al Art. 80 del C.C. y adecuarla al Decreto Legislativo N°. 882 para transformarse en una Sociedad Anónima Cerrada, hechos estos que han sido denunciado por ante la 24° Fiscalía por el gerente de la Universidad y otros profesores principales asociados a la Universidad, denuncia que se ha efectuado en todos los medios de comunicación escrita, radial y televisiva como la que se ha publicado el día de hoy en la página 09 del Diario La Primera que acompañamos como prueba.

ANEXO 2.A

- Asimismo la Asociación Civil de la Universidad demandada, por medio del Rector tomó la decisión de fabricar pruebas para extinguir la relación laboral, única razón por la que, pudo cumplir con imputarnos las causales que adecuó en forma astuta, perversa y engañosa al inciso a) y f) del Art. 25 del T.U.O del D. Leg. 728.
- Señor Juez, el Despido Prima facie es fraudulento, por cuanto es de público conocimiento que el rector en un ejercicio abusivo del cargo que le fue confiado en la Asociación Civil Universidad Garcilaso de la Vega que no tiene dueño, tiene como única intención adecuarla a una Sociedad anónima Cerrada para convertirse en dueño, razón por la que, el Presidente de la Comisión de Educación del

Congreso de la Republica se ha pronunciado en todos los medios de comunicación que este Rector es una vergüenza en la Universidad Peruana, por cuanto esta lucrando al haberse asignado un sueldo de más de Dos millones de soles mensuales pese a que es prohibido por ley en la Asociación Civil de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega los fines de lucro, así consta en la denuncia que ha formulado el Gerente General y los profesores principales por ante la 24° Fiscalía Penal por los delitos de Fraude en la Administración de persona jurídicas, asociación ilícita para delinquir, apropiación ilícita común, Contra El Patrimonio y otros. Los recurrentes despedidos previa vulneración de nuestros derechos fundamentales al trabajo, al debido proceso de despido y a la libertad sindical, también sufrimos la falta de remuneración, por lo que, nuestra empleadora nos ha convertido en víctimas que, por la responsabilidad de la Asociación Civil que da vida y vigencia a la Universidad y que no tiene fines de lucro conforme al Código Civil, nos hemos visto obligados en estricta aplicación del Art. 407 del Código Penal y en pleno ejercicio de nuestra condición de dirigentes del Sindicato de Empleados no Docentes de la Universidad demandada a promover denuncia penal contra El Rector Luis Claudio Cervantes Liñan, contra el Secretario General don Oscar Martin Romero Aquino y contra don Manuel Antonio Jesús Lazo Manrique por los delitos de Coacción Laboral de acuerdo al Art. 168 del Código Penal falsedad ideológica y supresión, destrucción u ocultamiento de documentos contenidos en los Art. 168, 428 y 430 del C.P., las referidas denuncias fue promovida ante la 17° Fiscalía en lo Penal, la cual ha sido admitida, en forma inmediata por el Ministerio Publico y al día de hoy se encuentra en pleno proceso de investigación por la policía especializada adscrita al Ministerio Público, en donde hemos dado nuestra declaración de ratificación de la referida denuncia el día 18 de los corrientes y al día de hoy se ha notificado al Rector y a los denunciados para que respondan por los delitos cometidos, para mejor ilustración acompaño copia de la denuncia penal.

Anexo 2-B

2.- ALEXANDER ROQUE CARLOS

OCUPACION: EMPLEADO

CARGO EN EL SINDICATO: SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN.

3.-KARIN ROSARIO BALBUENA DOMINGUEZ

OCUPACION Y/O CARGO: EMPLEADA ADMINISTRATIVA ESTABLE

CARGO EN EL SINDICATO: (SECRETARIA DE ECONOMIA)

Reiteramos el despido es fraudulento por cuanto vulnera derechos fundamentales al trabajo., al debido proceso de despido que solo procede por causa justa señalada en la ley debidamente comprobada y no así por la perversidad y auspiciado de engaño, de manera contraria a la verdad y a la actitud de las relaciones laborales, pues se nos ha despedido en las condiciones expuestas al imputársenos hechos notoriamente inexistentes , falsos o imaginarios; se nos ha atribuido una falta no prevista legalmente en el ejercicio de nuestra labor sindical y la protección especial que la ley nos irroga; Así también por cuanto el Rector ha fabricado pruebas para extinguir la relación laboral

2.3.- En lo que respecta a los Testigos.- Efectivamente de acuerdo al Art. 21° de la Nueva Ley procesal de Trabajo, los recurrentes hemos ofrecido los testigos que deben contribuir con el esclarecimiento de los hechos de acuerdo a la verdad y sus dimensiones, por lo tanto en lo que respecta al Gerente General Dr. Lucas Lavado Mallqui, me comprometo a que concurra la audiencia.

Sin embargo en lo que respecta al testigo Oscar Romero Aquino, que desempeña el cargo de secretario general de la Universidad, solicito a su juzgado de acuerdo a las atribuciones que la Nueva Ley le concede le notifique al centro de trabajo ubicado en Av. Arequipa N° 1841 Lince, por cuanto dicho testigo se ha convertido en nuestro enemigo, en razón de que, contribuyó activamente para el despido fraudulento y doloso ocultando la

Resolución N° 036-2013-CU-RUIGV , por lo que, lo hemos denunciado ante la 17° Fiscalía Provincial de Lima, resultando la actuación de la referida testimonial una facultad posible de la judicatura si considera necesario, caso contrario no debe de manera alguna dilatarse la admisión de nuestra demanda y el impulso del proceso tal y conforme inspira la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 y el Primer Pleno Jurisdiccional Laboral de la Corte Suprema.

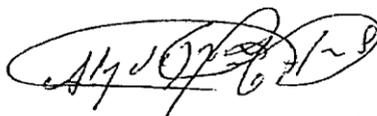
A mérito de lo expuesto, solicito a su despacho se tenga por cumplido su mandato.

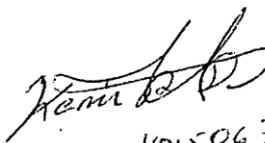
POR TANTO:

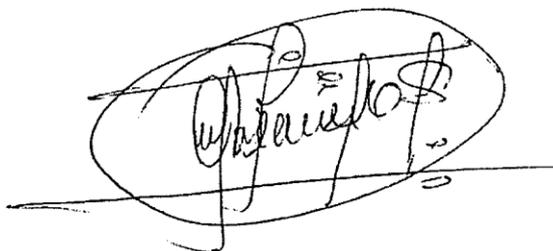
Debe su despacho tener por subsanadas la omisión incurrida y en consecuencia admitir a TRÁMITE nuestra demanda.

Lima, 24 de Junio del 2013.

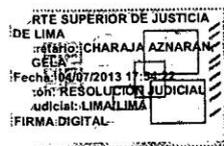

Juan Roldán Pinedo
ABOGADO
REG. CAL. 19644


DNI: 40778318


DNI: 40150671



DÉCIMO TERCER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA



EXPEDIENTE : 13839 - 2013 - 0 -1801- JR-LA-13
DEMANDANTE : SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
DEMANDADO : UNIVERSIDAD INCA GARSILASO DE LA VEGA
MATERIA : DESPIDO FRAUDULENTO
JUEZ : BENJAMIN JACOB CARHUAS CÁNTARO
SECRETARIO : ANGELA MILAGROS CHARAJA AZNARÁN



Resolución No. DOS
Lima, Primero de julio del dos mil trece.-

A la vista del escrito de la parte demandante de fecha 24 de junio de 2013; recibido del C.D.M. el 01 de julio de 2013; y con las precisiones señaladas téngase por cumplido el mandato dispuesto mediante Resolución No 01 del 07 de junio de 2013.

En consecuencia, se procede a calificar el escrito de demanda de fecha 31 de mayo de 2013.

Agréguese a los autos la cédula de notificación e instrumentales que se acompañan y;

CONSIDERANDO;

PRIMERO: Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; encontrándose excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo, conforme ha sido previsto por el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo.

SEGUNDO: Constituyen fundamentos del proceso laboral procurar la igualdad real de las partes, el privilegio del fondo sobre la forma, la interpretación de los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, la observancia del debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. Igualmente los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, impidiendo y sancionando la inconducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes sus representantes, sus abogados y terceros.

TERCERO: A través de la demanda cuya calificación se efectúa, la parte demandante peticiona se declare fraudulento el despido del que han sido objeto los trabajadores William Toribio Paredes Salazar; Alexander Roque Carlos y Karin Rosario Balbuena Dominguez y consecuentemente se ordene su reposición laboral; por lo que efectuada la revisión del referido escrito, es de verse que satisface las exigencias previstas en el artículo 16° de la Ley N° 29497, el cual prevé que la demanda debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, debiendo tenerse en cuenta que conforme a la primera disposición complementaria de la propia Ley N° 29497, el Código Procesal Civil es aplicable supletoriamente en el proceso laboral.

CUARTO: Por lo que el contenido del petitorio determina que la demanda sea admitida en la **vía del proceso abreviado laboral**, regulada por los artículos 48° y 49° de la Ley N° 29497, debiendo por tanto programar el desarrollo de la Audiencia Única para el día 05 de setiembre del 2013 a horas 10:45 de la mañana en la sala de audiencias N° 07 ubicada en el piso 18 del edificio Alzamora Valdez.

QUINTO: Con ocasión del desarrollo de la Audiencia Única programada, las partes deben asistir personalmente o a través de sus apoderados debidamente designados como tales. Debe tenerse en cuenta que si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, ocurriendo lo mismo si asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o si el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar.

SEXTO: Con ocasión del desarrollo de la referida Audiencia Única, la parte demandada deberá contestar la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles conforme lo establece el artículo 48 literal b) de la Ley N° 29497, debiendo la contestación de la demanda ser presentada por escrito, conteniendo además los requisitos y anexos establecidos en el Código Procesal Civil, consignando además una dirección electrónica, como lo exige el artículo 13° de la Ley N° 29247. Asimismo, debe contener **todas las defensas procesales y de fondo** que se estimen convenientes, siendo importante reparar en que si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos serán considerados como admitidos.

SETIMO: En el desarrollo de las audiencias a programarse en el transcurso del presente proceso, todos quienes intervienen en ellas deben observar las reglas de conducta previstas en el artículo 11° de la Ley N° 29497, estas son: Respeto hacia el órgano jurisdiccional y hacia toda persona presente en la diligencia, encontrándose prohibido agraviar, interrumpir mientras se hace uso de la palabra, usar teléfonos celulares u otros análogos sin autorización del juez, abandonar injustificadamente la sala de audiencia, así como cualquier expresión de aprobación o censura. Igualmente, debe colaborar en la labor de impartición de justicia, mereciendo sanción la alegación de hechos falsos, el ofrecimiento de medios probatorios inexistentes, obstruir la actuación de pruebas, generar dilaciones o desobedecer las órdenes dispuestas por el juez.

OCTAVO: Las partes deben tener en cuenta que de acuerdo al artículo 15° de la Ley N° 29497, la infracción de las reglas de conducta puede generar la imposición de multas no menores de ½ Unidad de Referencia Procesal (URP) hasta cinco (5) URP. En el caso de comportamientos que evidencien temeridad o mala fe, las multas pueden aplicarse desde ½ hasta cincuenta (50) URP, existiendo responsabilidad solidaria entre las partes, sus representantes y sus abogados por las multas impuestas a cualquiera de ellos, aunque en el caso de los prestadores de servicios, la responsabilidad solidaria no se extiende a ellos.

NOVENO: Independientemente de las multas que eventualmente podrían aplicarse, el nuevo modelo procesal laboral, conforme a los artículos 23° y 29° de la Ley N° 29497, concibe la posibilidad de recurrir intensivamente a indicios y presunciones judiciales. Así, constituyen indicios las circunstancias en que sucedieron los hechos materia de la controversia como los antecedentes de las conductas de las partes. Igualmente, el juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso, especialmente cuando se obstaculiza el desarrollo de la actuación probatoria.

DÉCIMO: Asimismo, respecto a la declaración testimonial ofrecida de Oscar Romero Aquino, en virtud a los argumentos expuestos en su escrito de subsanación cumpla con notificarse al indicado testigo en la dirección señalada en autos.

En atención a lo expuesto,

SE RESUELVE:

- 1) **ADMÍTASE** la demanda interpuesta por **SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA** sobre **Reposición por despido fraudulento**, teniéndose por fijado como domicilio electrónico del actor, la casilla electrónica de notificaciones judiciales N° 9065, en donde se notificaran las resoluciones expedidas por el juzgado conforme a lo previsto en el artículo 13 de la Ley N° 29497.
- 2) **CÓRRASE TRASLADO** de la demanda a la parte demandada **UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**, en su domicilio sito en **Av. Arequipa No 1841 - Lince**; ordenando que el Servicio de Notificaciones (SERNOT) efectúe la notificación de la presente resolución con las formalidades legalmente exigidas, debiendo las demandadas contestar la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles conforme lo establece el artículo 48 literal b) de la Ley N° 29497.
- 3) **PROGRÁMESE** el desarrollo de la **Audiencia Única** para el día **05 de setiembre del 2013 a horas 10:45 de la mañana en la sala de audiencias N° 07 ubicada en el piso 18 del edificio Alzamora Valdez**, ocasión en la que las partes deben asistir personalmente o a través de sus apoderados debidamente designados como tales.
- 4) **EXHÓRTESE** a las partes, durante el desarrollo de todo el proceso en general, a cumplir sus deberes de colaboración en la impartición de justicia; y en particular, durante el desarrollo de las audiencias programadas, las reglas de conducta legalmente previstas, bajo apercibimiento de aplicarse las consecuencias previstas en la presente resolución.
- 5) **NOTIFÍQUESE** a Oscar Romero Aquino a fin de que acuda al local del Juzgado el día **05 de setiembre del 2013 a horas 10:45 de la mañana en la sala de audiencias N° 07 ubicada en el piso 18 del edificio Alzamora Valdez**, señalada como fecha para la realización de audiencia única; a efectos de prestar su declaración testimonial, notificándose al citado testigo a la dirección **Av. Arequipa No. 1841- Lince**.

Notifíquese.-

Exp. N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13

Especialista: Angela Charaja Aznaran

SUMILLA.- DEDUCE EXCEPCIÓN Y CONTESTA DEMANDA

**SEÑOR JUEZ DEL DÉCIMO TERCER JUZGADO
ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA.**

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA, representada por su apoderado Jorge Velásquez Gallarday con DNI N° 09148590, con domicilio real Av. Arequipa No. 1841 Lince, domicilio legal en la Av. Larco No. 1150- Of. 403 – Miraflores y con casilla electrónica N° 1330; en lo seguidos por el Sindicato de Trabajadores No Docentes (Empleados), sobre Reposición; a usted con respeto dice:

I.- EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMIDAD PARA OBRAR DEL DEMANDANTE.-

Antes de contestar la demanda y al amparo de lo prescrito en el Art. 446, numeral 6) del Código Procesal Civil formulamos la Excepción de Falta de Legitimidad para Obrar del demandante Sindicato de Trabajadores No Docentes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, por los fundamentos que se esgrimen a continuación:

PRIMERO.- Como se sabe, con esta excepción, lo que se procura es que exista identificación entre la persona del actor con la persona a cuyo favor está la ley sustantiva (legitimación activa) y/o entre la persona del demandado con la persona contra quien se dirige la voluntad de la ley sustantiva (legitimación pasiva). Es decir, se requiere que la relación jurídica material se traslade a la relación jurídico – procesal).

Así lo ha determinado la Corte Suprema de Justicia de la República, al resolver la Casación N° 5615-2007-Lima, donde expresa textualmente:



“Sexto: La Legitimidad para obrar es la relación lógico jurídica que debe existir entre el vínculo material y el procesal, de manera que quienes son parte de la relación jurídica material deben conservar tal calidad en la misma posición en la jurídica procesal, esto es, tener legitimidad para obrar es tener la facultad, el poder para afirmar, en la demanda, ser titular de un determinado derecho subjetivo material que será objeto del pronunciamiento de fondo.”

En el mismo sentido, el Profesor Monroy Gálvez sostiene: “La legitimidad para obrar consiste precisamente en que las personas que tienen su lugar respectivo en la relación jurídica sustantiva, sean exactamente las mismas que ocupan su lugar respectivo en la relación jurídica procesal. Si él o los titulares en la relación jurídica sustantiva no son los mismos en la relación jurídica procesal, no hay legitimidad para obrar, (...) su incorporación como excepción tiene por fin evitar la prosecución de un proceso en el que la relación jurídica procesal es extraña a la relación sustantiva que le sirve de instrumento. Así mismo, permite que el Juez obste la prosecución de un proceso que no comprende a los realmente afectados y comprometidos en su decisión, por ser titulares de la relación sustantiva”¹.

Por consiguiente, cuando el demandado deduce la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante o del demandado lo que está haciendo es afirmar o que el demandante no es el titular de la pretensión que está intentando o que, en todo caso, no es el único que debería hacerlo sino en compañía de otro u otros².

De donde, se entiende claramente que si falta la correspondencia entre la relación material y la relación procesal, esto es, si falta la legitimidad de obrar del demandante o del demandando, no hay relación jurídico – procesal válida.

SEGUNDO.- En el presente caso, conforme se aprecia del texto de la demanda, se adjudica el derecho de acción (demandante) el Sindicato de Trabajadores No Docentes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; siendo el Sindicato una persona ideal, debe hacerlo a través de la Junta Directiva que tiene la representación legal del Sindicato, tal como lo establece el art. 23° del D.S N° 010-2003-TR T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

¹ MONROY GÁLVEZ, Juan, “Temas del Proceso Civil”, 1987, Pág. 183.

² TICONA POSTIGO, Victor, “Código Procesal Civil”, Tomo I, 1998, Pág. 576.

Señor Juez, en el presente caso, el Sindicato demandante no tiene legitimidad para obrar, por cuanto, las personas que suscriben la demanda William Paredes Salazar – Secretario de Defensa, Alexander Roque Carlos – Secretario de Organización y Karen Balbuena Domínguez – Secretaria de Economía, no forman parte del mismo y menos pertenecen a la Junta Directiva. Es decir, en el presente caso no es el Sindicato el que está accionando contra la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, sino personas ajenas a él que quieren arrogarse tal facultad.

Nuestra afirmación es jurídicamente corroborable e irrefutable; puesto que es la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo D.S N° 010-2003-TR, que en su Art. 23 refiere textualmente:

Artículo 23.- La junta directiva tiene la representación legal del sindicato y estará constituida en la forma y con las atribuciones que determine el estatuto.

Como sustento objetivo de nuestra afirmación estamos presentando copias certificadas otorgadas por la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de los siguientes documentos:

1.- Acta de la Asamblea General Extraordinaria del Sindicato de Trabajadores No Docentes (empleados), de la Universidad del sábado 18 de mayo del año en curso, para elegir los miembros de los cargos vacantes de la Junta Directiva, la misma que quedó completada en la siguiente forma:

- Secretaría General : Sr^a. Ana Salcedo Guevara
- Sub Secretaría General : Sra. Cesarina Sonia Álvarez Valenzuela
- Secretaría de Economía : Sra. Gloria Elizabeth Jayo Salazar
- Secretaría de Organización : Sra. Rosalinda Cristel Trujillo Cornejo
- Secretaría de Defensa : Sr. Cesar Augusto Lobo Mora
- Secretaría de Actas y Archivo : Sra. Haydeé Beatriz Tito Díaz
- Secretaría de Disciplina : Sr. Pedro Amador López Gambini



- Secretaría de Asistenta Social : Sra. Luisa Yong Long Guerrero
 - Secretaría de prensa, Propaganda: Sra. Ingrid Susan Salazar Chavarry
 - Secretaría de Deportes : Sr. Eduardo Octavio Aurazo Balcázar
- 2.- Copia certificada de la carta 001-2013-STNDE-UIGV del 21 de mayo del 2013 cursado por la Junta Directiva al Rector de la Universidad, dando cuenta de la elección de la Junta Directiva para el período 14 de mayo del 2013 al 13 de mayo del 2014, adjuntando la nomina correspondiente de la Directiva.
- 3.- Copia certificada del escrito presentado el 24 de mayo por el Sindicato de Trabajadores No Docentes (empleados), al SEÑOR SUB DIRECTOR DE REGISTROS SINDICALES DEL MTPE, haciendo de su conocimiento de la constitución de la nueva Junta Directiva y solicitando la inscripción conforme a ley.
- 4.- Copia certificada de la constancia de inscripción automática por la Sub Dirección de Registro Generales de la inscripción de cambios en la nomina de la Junta Directiva, hasta el 13 de mayo del 2014, del Sindicato de Trabajadores no Docentes(empleados), encabezado por su Secretaria General ANA SALCEDO GUEVARA, de fecha 28 de mayo del 2013.

Las copias certificadas que estamos presentando acreditan fehacientemente que la Asamblea General para elegir la nueva Junta Directiva se realizó el 18 de mayo, que el 22 de mayo hicieron de conocimiento de la Universidad la nomina de la nueva Junta Directiva; que el 24 de mayo acreditaron la nueva Junta Directiva ante el Sub Director de Registros Sindicales del MTPE y que el 28 de mayo la Sub Dirección inscribió los cambios en la nomina de la Junta Directiva, encabezada por su Secretaria General ANA SALCEDO GUEVARA.

Los instrumentos públicos otorgan absoluta certeza que la nueva Junta Directiva estaba inscrita antes de la interposición de la presente demanda; puesto que según fluye del sello de recepción la demandase presentó al centro de distribución general el día 31 de mayo del 2013; siendo así se desprende con evidente claridad que NO ES EL SINDICATO QUIEN ACCIONA EN EL PRESENTE CASO, POR QUE NO ESTÁ REPRESENTADO POR LA JUNTA

DIRECTIVA, CARECIENDO LOS QUE SUSCRIBEN LA DEMANDA DE LEGITIMIDAD PARA OBRAR, por lo que la Excepción planteada debe ser declarada fundada.

Es menester referir que en el presente caso, la falta de legitimidad para obrar es evidente, por cuanto no hay forma en que los accionantes legitimen su titularidad, por cuanto los mismos, ni siquiera forman parte del Sindicato de Trabajadores No Docentes (empleados), de la Universidad, al haber perdido la condición de trabajadores³ de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; ya que se extinguió el vínculo laboral por causa justa contemplada en la ley. El art. 24° del D.S N° 010-2003-TR T.U.O de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece lo siguiente:

Artículo 24.- Para ser miembro de la junta directiva se requiere ser trabajador de la empresa. Este requisito no se exigirá para el caso de federaciones y confederaciones.

TERCERO.- De lo hasta aquí referido, se desprende con extrema claridad que, los accionantes no tienen posibilidad alguna de formar parte del Sindicato y menos de ser dirigentes sindicales, de donde se entiende que la falta de legitimidad para obrar es a todas luces manifiesta, por cuanto queda acreditado que en el presente caso no es la dirigencia sindical quien acciona sino personas particulares que se quieren arrojar tal función, por lo que solicitamos al Despacho que la Excepción propuesta sea declarada FUNDADA.

II.- FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA.-

1. Art. 446, numeral 6) del Código Procesal Civil en el que se establece la posibilidad de invocar la Excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante.
2. Art. 451, numeral 5) del Código Procesal Civil en el que se establecen los efectos de la estimación de la Excepción propuesta por nuestra parte.

³ Así lo establece el Art. 12 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas, D.S. N° 010-2003-TR:

"Artículo 12.- Para ser miembro de un sindicato se requiere:

a) Ser trabajador de la empresa, actividad, profesión u oficio que corresponda según el tipo de sindicato.

b) (...)"



- 3. TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, donde se refiere textualmente la titularidad del derecho de acción de los Sindicatos de Trabajadores, la calidad de miembro sindical y sus requisitos, la representación del mismo, etc.
- 4. La Casación N° 5615-2007, emitida por la Corte Suprema de Justicia de la República, donde se establece con claridad que la legitimidad para obrar es la relación lógico jurídica entre el vínculo material (sustantivo) y procesal, de modo que quienes son parte de la relación jurídica material deben mantener tal calidad en la misma posición en la jurídica procesal.

III.- MEDIOS PROBATORIOS DE NUESTRA EXCEPCIÓN.-

- 1.- El mérito probatorio del Acta de la Asamblea General Extraordinaria del Sindicato de Trabajadores No Docentes (empleados), de la Universidad, para acreditar que la elección de la nueva Junta Directiva se dio el 18 de mayo.
- 2.- El mérito probatorio de la copia certificada de la carta 001-2013-STNDE-UIGV del 21 de mayo del 2013, para acreditar que en dicha oportunidad comunicaron al rector de la Universidad conforme a su Estatuto sobre la nueva Junta Directiva y las personas que lo integran.
- 3.- El mérito probatorio de la copia certificada del escrito presentado el 24 de mayo por el Sindicato de Trabajadores No Docentes (empleados), para acreditar que en la fecha citada comunicaron a la autoridad competente sobre la nueva Junta Directiva, con precisión de los nombres y cargos.
- 4.- El mérito probatorio de la copia certificada de la constancia de inscripción automática por la Sub Dirección de Registro Generales, con la que se acredita que la Junta Directiva encabezada por la Secretaria General ANA SALCEDO GUEVARA fue inscrita el 28 de mayo del 2013.
- 5.- El mérito probatorio de la demanda con la que acreditamos que ésta fue presentada el 31 de mayo del 2013.

CONTESTACION A LA DEMANDA.-

I.- PETITORIO.- En cumplimiento de lo prescrito en la Ley N° 29497, contestamos la demanda negándola y contradiciéndola en todos y cada uno de sus extremos; puesto que, los hechos que lo sustentan no se condicen con la realidad; consecuentemente el amparo legal que se consigna no le corresponde; razón por la que oportunamente debe declararse infundada la demanda en base a los argumentos de nuestra defensa, las pruebas objetivas que lo corroboran y el asidero del sustento legal.

II.- SINTESIS DE LA DEMANDA.- El Sindicato de Trabajadores No Docentes (empleados), interpone demanda por despido fraudulento; en razón que la organización sindical en forma fraudulenta y dolosa ha sido afectada en su derecho de representación y ejecución de la libertad sindical de los recurrentes que venían ejerciendo el cargo de titulares de la organización sindical y miembros de la Comisión de Defensa del pliego de reclamos 2012-2013, situación que no fue respetada por la Universidad, la que en forma perversa, fraudulenta y dolosa planificó el despido para evitar que sigan ejerciendo actividad sindical; razón por la que solicitan reposición al puesto de trabajo de don William Paredes Salazar – Secretario de Defensa, Alexander Roque Carlos – Secretario de organización y Karen Balbuena Domínguez – Secretaria de Economía, el pago de remuneraciones dejadas de percibir y el pago de costos.

En la demanda se aduce que los dirigentes sindicales despedidos por haber sido miembros de la Comisión Negociadora del pliego de reclamos 2012-2013, cuyo convenio se suscribió el 26 de marzo del 2013, contaban con protección del fuero sindical hasta tres meses después de concluido la negociación colectiva.

III.- FUNDAMENTOS DE HECHO.-

PRIMERO.- Resulta esencial precisar que la condición de dirigente sindical no conlleva la exclusión de los derechos y obligaciones que tal dirigente tiene como trabajador de una entidad que se rige por la normas del sector privado. Bajo esta premisa el D.S. N° 010-2003-TR T.U.O de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en el inc. a) del art. 12° establece que para ser miembros de los sindicatos se requiere ser trabajador de la empresa. En su art. 24° estipula que para ser miembro de la Junta Directiva se requiere ser trabajador de la empresa.



El art. 30° dice taxativamente lo siguiente:

“El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación.”

Del art. transcrito se concluye con mediana claridad que el fuero sindical no protege la extinción del vínculo laboral de los dirigentes sindicales cuando han incurrido en causa justa de despido.

En el presente caso la extinción del vínculo laboral de los ex trabajadores y dirigentes se dio por falta grave contemplada en la ley debidamente demostrada, tal como se corrobora en la secuela del proceso; por tanto no estamos en casos tipificados en la Ley de la Relaciones Colectivas de Trabajo. y la secuencia de hechos que a continuación se expone, le permitirán al juzgador concluir que existió causa justa de despido y que mi representada cumplió con el debido proceso para la extinción del vínculo laboral.

SEGUNDO.- La demanda debe declararse infundada, toda vez que los demandantes no se les hizo ninguna imputación falsa como indican en los fundamentos de hecho de la demanda; el contrato de trabajo se extinguió por haber incurrido en las causales de falta grave tipificadas en los incisos a) y f) del art 25° del D.S N° 003-97-TR e incumplimiento de los incisos c) y k) del art. 14° del Reglamento Interno de la Universidad; tal como evidencian los hechos que a continuación se exponen:

Mediante Carta N° 021-2013-STNDEUIGV del 6 de marzo del 2013 los demandantes y otros miembros de la dirigencia sindical se dirigen al Rector de la Universidad y Presidente del Consejo Universitario requiriendo lo siguiente:

“El Sindicato solicita se le esclarezca lo siguiente:

Nuestra representación sindical ha recibido copia de la Resolución de Consejo Universitario N° 036-2013-CU-RUIGV y comunicación escrita en la que nos indican que existe la intención de transformar la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - Asociación Civil a una Sociedad Anónima Cerrada”.

EN PRIMER LUGAR, ES MENESTER REFERIR AL DESPACHO CON TOTAL SEGURIDAD QUE LA RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 036-2013-

CU-RUIGV, A QUE HACE MENCIÓN REITERATIVA EN TODAS LAS COMUNICACIONES DEL SINDICATO NO EXISTE.

En ese sentido, mediante Carta N° 342-2013-SG-RUIGV, del 11 de marzo del 2013, la Secretaría General de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega da respuesta al Sindicato manifestándole su extrañeza por el contenido de la carta recibida⁴, motivo por lo cual le solicita que en un plazo de 48 horas y con carácter de urgente, le remita copia de la Resolución a que hacen mención, así como informe quién y cuándo le remitieron dicho documento, incluyendo el comunicado escrito que menciona sobre la intención de transformar la Universidad.

Se hace esta solicitud de modo directo a los demandantes, a fin de que se esclarezca quién o quiénes son los responsables de la adulteración de documentos tan importantes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, como es una Resolución de Consejo Universitario, es decir, un documento emitido por un órgano de gobierno dentro de la Universidad⁵. Más aún, teniendo en cuenta el texto de la comunicación dirigida por los demandantes, que alude a una innegable vinculación entre la Resolución de Consejo Universitario y la supuesta noticia de la transformación de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Asociación Civil, a una Sociedad Anónima Cerrada. Es decir, del mismo tenor de la Carta N° 021-2013-STNDEUIGV, se entiende sin lugar a dudas que la supuesta preocupación de los remitentes está referida a la supuesta Resolución de Consejo y la *comunicación escrita* que dicen haber recibido. Nótese además que, dicha carta inicia su texto requiriendo explicaciones y expresando preocupación por hechos inexistentes, como son presuntos *acontecimientos en los diferentes medios de comunicación que involucran a la Universidad*.

⁴ Así se lee del texto de la mencionada Carta, en la que el Secretario General de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega indica: *Me dirijo a usted en relación a su carta de la referencia para manifestarle nuestra extrañeza de su contenido (...)*

⁵ Así se lee del Art. 27 del Estatuto de la UIGV, que textualmente señala:

“El Consejo Universitario es el órgano de dirección superior, de promoción, ejecución y evaluación de la Universidad. Está integrado por:

- a) El Rector;
- b) El Vicerrector;
- c) Los Decanos de las Facultades;
- d) El Decano de la Escuela de Post Grado;
- e) Tres representantes de los estudiantes en calidad de supernumerarios, con voz y voto;
- f) Un representante de los Graduados en calidad de supernumerario, con voz y voto.”



El requerimiento de presentar la supuesta Resolución de Consejo N° 036-2013-CU-RUIGV y la comunicación escrita a que hicieron alusión los demandantes, no fue atendido y por el contrario mediante Carta N° 023-2013-STNDEUIGV, dirigido al Dr. Oscar Romero Aquino Secretario General de la Universidad los accionantes y otros miembros de la directiva manifiestan lo siguiente:

“sorprendidos hemos recibido como respuesta a nuestra carta N° 021-2013 dirigida al Señor Rector, la Carta N° 0342-2013 elaborada y firmada por usted, mediante la cual nos solicita copia de la Resolución del Consejo Universitario N° 0036-2013-CU-UIGV emitida el 14 de enero del 2013, la cual fue comunicada de acuerdo al Art. 2° a diferentes dependencias y oficinas de la Universidad.por tal razón requieren al Señor Rector desde la respuesta que corresponde a nuestra solicitud”

El texto transcrito, suscrito por los demandantes, se evidencia el claro faltamiento de palabra que se ejerce sobre el Secretario General de la Universidad, al desconocer su autoridad, entendiéndose claramente que ellos no desean una respuesta del Secretario General, sino del señor Rector, por cuanto es a este último que ha sido dirigida su comunicación, desconociendo dolosamente el Art. 54 del Reglamento General de la Universidad que indica textualmente:

“Artículo 54°. Oficina de Secretaría General

Es el órgano responsable de brindar apoyo administrativo directo al Despacho del Rector.”

De donde se desprende claramente que el Secretario General se encontraba expresamente facultado para dar respuesta a la comunicación cursada al Despacho del Rector, por lo que no debía causarle ninguna sorpresa a los actores y demás suscribientes el hecho de que el Secretario General de la Universidad les cursara la Carta N° 342-2013-SG-RUIGV, de fecha 11 de marzo del 2013.

No obstante ello, con fecha 18 de marzo del 2013, el mismo Rector de la Universidad cursa la Carta N° 381-2013-SG-RUIGV, dirigida a los demandantes, en la que manifestó lo siguiente:

“Me dirijo a usted en razón a sus cartas de la referencia b y c, para manifestarle, que, a pesar de habérsele cursado oportunamente el día 11 de marzo del presente, la Carta N° 0342-2013-SG-RUIGV emitida por el Secretario General de la Universidad, donde en forma clara y transparente se le solicita que : EN EL PLAZO DE 48 HORAS Y CON EL CARÁCTER DE URGENTE REMITA COPIA DE LA RESOLUCIÓN QUE MENCIONA EN SU SEGUNDO PÁRRAFO, ASÍ COMO INFORME QUIÉN Y CUANDO SE LA REMITIERON INCLUYENDO EL COMUNICADO ESCRITO QUE MENCIONA SOBRE LA INTENCIÓN DE

TRANSFORMAR LA UNIVERSIDAD, en la respuesta remitida con su Carta N° 023-2013-STNDUIGV, no cumple con lo solicitado a pesar que usted tiene pleno conocimiento que el Dr. Oscar Romero Aquino es el Secretario General de la Universidad y por ende de acuerdo a sus funciones inherentes a su cargo es quien dirige la documentación a las diferentes dependencias de la Universidad y del exterior a efectos de despachar con el suscrito temas como el de este caso, debiendo contar para ello con la documentación y/o información sustentatoria.

Por lo anteriormente expresado le reitero cumpla usted en el término de 24 horas de recibida la presente, con lo solicitado mediante la Carta N° 0342-2013-SG-RUIGV emitida por el Secretario General de la Universidad, a efectos de tomar las medias correspondientes que el caso amerite”.

En respuesta a la anterior comunicación, mediante Carta N° 024-2013-STNDEUIGV de fecha 20 de marzo del 2013, los demandantes y los otros miembros del Sindicato se dirigen al Rector, manifestando lo siguiente:

“...basamos nuestra preocupación en la denuncia interpuesta por el entonces Gerente General de nuestra institución, documento que es de público conocimiento y en una copia de la Resolución de Consejo Universitario N° 0036-2013-CU-RUIGV que se nos hizo llegar indirectamente y en sobre cerrado.

Permítanos Señor Rector expresarle nuestra profunda extrañeza ante los documentos remitidos a nuestra representación sindical ya que no se pronuncia sobre lo que respetuosamente se le solicita y pone en tela de juicio nuestro conocimiento sobre la documentación en la que sustentamos nuestra preocupación y que, reiteramos que es de publico conocimiento. Inexplicablemente se nos pide en plazos conminatorios; remitir la documentación, sin considerar que esta debe obrar en los archivos de la propia Secretaria General de nuestra Universidad”.

De los párrafos transcritos se evidencia con objetividad la grave indisciplina, faltamiento de palabra, reiterada resistencia a cumplir las órdenes e injuria grave por parte de los actores a la persona del Rector de la Universidad; toda vez que de los párrafos citados fluye lo siguiente:

- i) De forma altanera piden explicaciones referidas a temas inexistentes en la agenda de la UIGV, y respaldan su posición en documentos que indican tener en su poder, como es la supuesta transformación de la UIGV Asociación Civil, no a un régimen empresarial cualquiera, sino específicamente a una Sociedad Anónima Cerrada. Así se desprende claramente del texto: no se pronuncia sobre lo que se le solicita y pone en tela de juicio nuestro conocimiento sobre la documentación en la que sustentamos nuestra preocupación

- ii) Indican que tales documentos son *de público conocimiento*, sin dar mayor explicación al respecto, haciendo alusión a los medios de comunicación y a supuestas denuncias que de ningún modo podrían tener el carácter de público, debido a la reserva de ley para los casos del género, mostrando una supuesta preocupación sin presentar las pruebas fehacientes de tal actitud asumida, impidiéndole a la Universidad sancionar a los responsables por el fraude cometido.
- iii) Por último, se demuestra la inexplicable resistencia a mostrar las pruebas de las recriminaciones que le hacen a la persona del Rector, refiriendo por todo extremo que la documentación que se les requiere – y que ellos dicen haber tenido en su poder desde su primera carta de fecha 06 de marzo del 2013 – *debe obrar en los archivos de la propia Secretaría General*, lo cual es falso, ya que como hemos advertido el documento a que se refieren no existe.

TERCERO.- Ante la reiterada resistencia de exhibir la copia de la Resolución de Consejo Universitario N° 036-2013-CU-RUIGV, así como los demás documentos que referían en su Carta N° 021-2013-STNDEUIGV; a través de sesión de Consejo Universitario de fecha 25 de marzo del 2013, se da cuenta de estos hechos y de las diversas cartas cursadas por los demandantes y otros dirigentes sindicales; así como la respuesta y requerimientos de la Universidad respecto a la exhibición de las copias que el demandante aseveraba tener en su poder; el Consejo Universitario aprueba por unanimidad volver a remitir a los suscribientes miembros del Sindicato una Carta Notarial con la finalidad que en un plazo no mayor de 24 horas de recepcionada, haga llegar copia de la Resolución de Consejo Universitario N° 036-2013-CU-RUIGV, así como el informe de quién y cuando le remitieron incluyendo el comunicado escrito que menciona sobre la intención de transformar la Universidad, bajo responsabilidad, en caso contrario –conforme a ley – la Universidad iniciaría las acciones legales pertinentes.

Este acuerdo se hace conocer a los demandantes y otros miembros del Sindicato a través de la Carta N° 0423-2013-SG-RUIGV del 25 de marzo cursada al Señor Elmer Virú Alarcón Secretario General del Sindicato de Trabajadores No Docentes.

La Carta N° 0423-2013-SG-RUIGV, remitida por el Consejo Universitario en fecha 25 de marzo del 2013 no fue contestada ni por el actor u otro de los suscribientes y, vencido en exceso el término otorgado y al estar verificada la falta grave, se le cursó a los demandantes la Carta de Imputación de Cargos dando cumplimiento al debido proceso.

CUARTO.- EXTINCIÓN DEL VÍNCULO LABORAL POR CAUSAL DE FALTA GRAVE

Las faltas imputadas como causal de falta grave tipificadas en los incs. a) y f) del art. 25° del D.S N° 003-97-TR e incs. c) y k) del art. 14° del Reglamento de Trabajo, han quedado objetivamente probadas, puesto que los demandantes y los demás miembros del Sindicato afirman categóricamente, en las 3 cartas cursadas al Señor Rector y Presidente del Consejo Universitario y al Secretario General de la Universidad, tener copia de la Resolución de Consejo Universitario N° 0036-2013-CU-RUIGV; sin embargo frente al requerimiento del Secretario General, del Señor Rector y del Consejo Universitario para que presenten copia de la Resolución que reiteradamente afirman tener en su poder, en una evidente actitud de reiterada resistencia de cumplir las órdenes del empleador y en evidente demostración de grave indisciplina y falta de respeto a las autoridades, los demandantes nunca cumplieron con presentar la copia de la Resolución y así evidenciar de forma fehaciente lo referido en sus comunicaciones agraviantes a la credibilidad de las autoridades de la UIGV.

QUINTO.- La evidencia objetiva de la renuencia, grave indisciplina y falta de respeto a la autoridad se acredita fehacientemente en el presente proceso, con la copia de la supuesta Resolución de Consejo Universitario N° 0036-2013-CU-RUIGV, que adjuntan como anexo 1-C de la demanda, y que tantas veces se negaron a presentar ante el requerimiento de las autoridades de la Universidad.

Al ofrecer la prueba, según refieren, lo hacen para acreditar que la referida resolución existió con el fin de reestructurar administrativamente la Universidad y despedir a los trabajadores para convertirla en S.A.C.

En la página 16 de la demanda numeral 4 afirman categóricamente que la Resolución N° 0036-2013-CU-RUIGV, existe y fue emitida el 14 de enero del 2013, con el fin de que el Rector pueda



establecer un organigrama estructural del área administrativa, con el que despediría a los trabajadores – empleados.

Las aseveraciones vertidas a éste respecto son falsas e injuriantes a la autoridades de la Universidad y conllevan una voluntad consiente de generar un caos, toda vez que de la copia falsa que presentan no trasciende que la Universidad se convierta en S.A.C y menos que se despediría a los trabajadores – empleados.

Señor juez la Resolución de Consejo Universitario N° 0036-2013-CU-RUIGV, que han presentado como prueba para acreditar una supuesta transformación a S.A.C y despedir a los trabajadores – empleados no existe; por tanto la copia presentada es falsa y así lo acreditamos con los medios técnicos idóneos, que demuestra su falsedad.

Sin embargo señor juez éste falso documento que los ex trabajadores tuvieron en su poder, lejos de probar lo que ellos afirman, corrobora la desobediencia, reiterada resistencia, grave indisciplina y la falsa preocupación de los ex dirigentes del sindicato; puesto que ¿DE QUÉ PARTE DEL TEXTO DE LA RESOLUCIÓN N° 0036-2013-CU-UIGV SE PODRÍA DEDUCIR Y/O CONCLUIR QUE LA UIGV ASOCIACIÓN CIVIL PUEDA SER TRANSFORMADA EN SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA? La respuesta es simple: DE NINGUNA. El texto de la supuesta copia de la Resolución de Consejo Universitario N° 0036-2013-CU-RUIGV, que presenta el demandante, no indica ni demuestra de modo alguno la preocupación que refiere el Sindicato en sus comunicaciones, de donde se infiere que todo fue armado con el único propósito de generar alarma en sus compañeros y agraviar a las autoridades de la UIGV, que en el presente caso tienen la calidad de empleadores.

De otro lado la falta grave imputada se encuentra contemplada en el inciso f) del art. 25° como es la falta de palabra, injuria y grave indisciplina fluye objetivamente de los términos de sus cartas que han sido transcritas al referir los fundamentos de hecho como es el siguiente:

“PERMÍTANOS SEÑOR RECTOR EXPRESARLE NUESTRA PROFUNDA EXTRAÑEZA ANTE LOS DOCUMENTOS REMITIDOS A NUESTRA REPRESENTACIÓN SINDICAL YA QUE NO SE PRONUNCIA LO QUE RESPETUOSAMENTE SE LE SOLICITA Y PONE EN TELA DE JUICIO NUESTRO CONOCIMIENTO SOBRE LA DOCUMENTACIÓN EN LA QUE SUSTENTAMOS NUESTRA PREOCUPACIÓN Y QUE REITERAMOS ES DE

PÚBLICO CONOCIMIENTO. INEXPLICABLEMENTE SE NOS PIDE EN PLAZO CONMINATORIOS REMITIR LA INDICADA DOCUMENTACIÓN, SIN CONSIDERAR QUE ESTA DEBE OBRAR EN LOS ARCHIVOS DE LA PROPIA SECRETARIA GENERAL DE NUESTRA UNIVERSIDAD”

En la Carta del 15 de marzo N° 023-2013-STNDEUIGV cursada a la Dr. Oscar Romero Aquino Secretario General de la Universidad se dice lo siguiente:

“sorprendidos hemos recibido como respuesta a nuestra carta N° 021-2013 dirigida ala Señor Rector, la carta N° 0342-2013-SG-RUIGV elaborada y firmada por usted, mediante la cual nos solicita copia de la Resolución de Consejo Universitario N° 036-2013-CU-UIGV, emitida el 14 de enero del 2013 la cual fue comunicada de acuerdo al art. 2° a diferentes dependencias y oficinas de la Universidad”.

De otro lado también está probado objetivamente el incumplimiento del art. 14° del Reglamento Interno del Trabajo que estipula lo siguiente:

Inc. c) Cumplir y acatar las órdenes que impartan superiores de conformidad con la facultad directriz conferida la empleador por la normativa laboral vigente.

Inc. k) Respetar el principio de autoridad.

De acuerdo a ley, hemos acreditado que los demandantes incurrieron en las causales de falta grave tipificadas en los incs. a) y f) del art. 25° del D.S N° 003-97-TR, como son incumplimiento de obligaciones y reiterada resistencia a las órdenes del empleador e inobservancia al Reglamento Interno del Trabajo así como grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra escrita en agravio del Secretario General de la Universidad, del Señor Rector y Presidente del Consejo Universitario y de todos los Decanos y demás miembros que conforma el Consejo Universitario.

SEXTO.- INEXISTENCIA DEL DESPIDO FRAUDULENTO

Según los fundamentos esgrimidos en los fundamentos de hecho, así como al sustentar la extinción del vínculo laboral por falta grave, se evidencia con absoluta certeza que no existe despido fraudulento; puesto que las faltas imputadas son reales, claras y objetivas; están sustentadas en los principios de legalidad, tipicidad y taxatividad.



El despido fraudulento como extinción del vínculo laboral ha sido desarrollado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en la que se ha definido el concepto y características.

El Tribunal Constitucional en la sentencia vinculante recaída en el *Exp. N° 206-2005-PA/TC* en el fundamento 8 precisa lo siguiente:

“En cuanto al despido fraudulento, esto es, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitablemente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos.”

Así mismo al resolver el *Exp. N° 03096-2011-PA/TC* en el fundamento 6 precisa:

“En el fundamento 15 c) de la STC N.° 0976-2001-AA/TC -cuyos lineamientos son seguidos en el citado precedente vinculante- se estableció, respecto del despido fraudulento, que este se produce cuando: “Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.° 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.° 628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas” (...).”

El inciso g) del art. 16° del D.S.N° 003-97-TR establece como causa de extinción del contrato de trabajo el despido en los casos y formas permitidos por la Ley.

El art. 22° de la norma aludida prescribe que para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la Ley y debidamente comprobada.

IV.- FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA.-

- 1.- Lcy Procesal de Trabajo N° 29497.
- 2.- D.S. N° -010-2003-TR art. 12° y 24°, que establece que para ser miembro del Sindicato y de la Junta Directiva se requiere ser trabajador

- 3.- Art. 30° del D.S. N° -010-2003-TR, que regula la garantía del fuero sindical y que no ampara a los dirigentes que incurran en falta grave.
- 4.- Art. 16 inc. g) del D.S. N° 003-97-TR establece como causa de extinción del contrato de trabajo el despido en los casos y formas permitidos por la Ley.
- 5.- Art. 22° del D.S N° 003-97-TR, prescribe que para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada.
- 6.- Inc. a) y f) del art. 25° D.S N° 003-97-TR, que prescribe las faltas graves imputadas.
- 7.- Art. 31° y 32° del D.S N° 003-97-TR que norman el debido proceso para la extinción del vínculo laboral por extinción de falta grave.

V.- MEDIOS PROBATORIOS.-

1. Hacemos nuestro el Medio Probatorio ofrecido por los demandantes en el numeral 3, que alude a la Resolución N° 0036-2013-CU-UIGV y que adjunta en fotocopia. Como demostraremos DICHO DOCUMENTO ES FALSO, y lejos de demostrar lo que indica el demandante, acredita su actuar de mala fe, puesto que de la lectura de dicho documento se prueba que el actor faltaba a la verdad cuando solicitaba información referida a la supuesta transformación de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega a Sociedad Anónima, presuntamente contenida en la Resolución N° 036-2013-CU-UIGV. Así se denota del texto de la falseada resolución, de donde se desprende que no tiene nada que ver con las sindicaciones de la comunicación cursada al Rector de la Universidad.

Habría que preguntarle a los demandantes, ¿de dónde sacó dicha Resolución y por qué suscribió las Cartas sindicales aun teniendo conocimiento de que la supuesta resolución N° 036-2013-CU-UIGV, que obraba en su poder tenía un contexto totalmente distinto al que el sostuvo cuando suscribió las cartas acusadoras? ¿Por qué la exhibe ahora y no la exhibió en su oportunidad, cuando su empleadora tantas veces se la requirió?

2. El mérito probatorio de la carta N° 021-2013-STNDEUIGV de fecha 6 de marzo cursada por los demandantes y otros miembros del Sindicato al Señor Rector de la Universidad; el

mérito probatorio de la carta N° 0342-2013-SG-RUIGV del 11 de marzo cursada por el Secretario General del Universidad al Sr. Elmer Virú Alarcón Secretario General del Sindicato; el mérito probatorio de la carta N° 023-2013-STNDEUIGV del 15 de marzo cursada por los demandantes y otros miembros del Sindicato al Secretario General de la Universidad; el mérito probatorio de la carta N° 0381-2013-SG-RUIGV del 18 de marzo cursada por el señor Rector al Secretario General del Sindicato Señor Elmer Virú Alarcón; el mérito probatorio de la carta N° 024-2013-STNDEUIGV del 20 de marzo del 2013 cursada por los demandantes y otros miembros del sindicato al Rector de la Universidad y Presidente del Consejo Universitario y el mérito probatorio del carta N° 0423-2013-SG-RUIGV del 25 de marzo cursada por el Señor Rector al Señor Elmer Virú Alarcón Secretario General del sindicato.

Las cartas anunciadas demuestran con suma claridad la falta grave que motivó la extinción del vínculo laboral, faltas que han sido demostradas en la presente contestación, tal como ordena la ley.

- 3.- El mérito probatorio de las copia de las cartas de preaviso, de descargos y de despido que **corren como anexos de la demanda 1-G, 1-H y 1-I**; con la que acreditamos que la extinción del vínculo laboral se cumplió con el debido proceso, donde el principio de legalidad, tipicidad y taxatividad de cada una de las faltas y que dichas faltas no fueron desvirtuadas mediante las cartas de descargo.
- 4.- El mérito probatorio la declaración de parte del Secretario General del Sindicato, para acreditar que sus representados incurrieron en causal de falta.
- 5.- El mérito probatorio de la declaración testimonial del Dr. Jesús Rivera Oré con DNI N° 06241093 con domicilio para estos efectos en la Av. Arequipa N° 1841 – Lince, de ocupación decano de la Facultad de Derecho y Ciencias políticas, para acreditar que no se emitió la Resolución de Consejo Universitario N° 036-2013-CU-UIGV del 14 de enero del 2013 y por ende no existe.
- 6.- El mérito probatorio declaración testimonial del Dr. Oscar Romero Aquino con DNI N° 07257944, con domicilio para estos efectos en la Av. Arequipa N° 1841 – Lince,

- Secretario General de la Universidad, para acreditar que no se emitió la Resolución de Consejo Universitario N° 036-2013-CU-UIGV del 14 de enero del 2013 y por ende no existe.
- 7.- El mérito probatorio de la Copia del Libro de Registro de Resoluciones del Consejo Universitario, para acreditar que la Resolución N° 036-2013-CU-UIGV no ha sido emitida y por tanto, no forma parte del Libro.
- 8.- El mérito probatorio del Acta Sesión Ordinaria de Consejo Universitario del 14 de enero del 2013 para acreditar que el señor Rector al término de la sesión señaló que el día jueves a las 11 de la mañana se verá con los señores Decanos la redacción de las Resoluciones correspondientes de los flujos aprobados en dicha sesión y su procedimiento.
- Esta prueba demuestra fehacientemente que el día lunes 14 de enero del 2013 no se redactó ninguna Resolución hecho que se corrobora con las copias del Libro de Registro de Resoluciones que también hemos adjuntado como prueba.
- 9.- El mérito probatorio de la parte pertinente del Reglamento Interno de Trabajo, con el que se acredita que la demandante ha incumplido las disposiciones estipuladas en el Art. 14, incisos c) y k), con lo cual se acredita la fehaciente falta grave.
- 10.- El mérito probatorio de las copias legalizadas del Informe Pericial de Grafotecnia, mediante el cual se acredita que la copia fotostática de la "Resolución de Consejo Universitario N° 0036-2013-CU-UIGV, presenta características de provenir de DISTINTA MATRIZ, con características de FOTOMONTAJE.
- 11.- El mérito probatorio de la declaración del Perito MAURO BONIFACIO MERCADO, perito grafotécnico, graduado en la Escuela de Criminalística de la PNP, con DNI N° 29309359, Reg. ESCRI-PNP 217-23, con domicilio en calle 29 Mz G-3 lote 13 Ciudad del Pescador Bellavista-Callao que realizó el Informe Pericial descrito *supra*, a fin de que explique los alcances de su informe.
- 12.- El mérito probatorio de la parte pertinente del Reglamento General referido a la Oficina de Secretaría General para acreditar que dicha oficina es responsable de brindar apoyo
-

administrativo directo al despacho del Rector, así como, las funciones de la Secretaría General.

POR TANTO.-

A usted señor Juez pedimos por tener por contestada la demanda, compulsar las pruebas y argumentos expuestos, declarando en su oportunidad infundada.

PRIMER OTROSÍ DIGO.- FORMULAMOS TACHA CONTRA EL DOCUMENTO DESCRITO EN EL PUNTO N° 3 DE LOS MEDIOS PROBATORIOS DE LOS DEMANDANTES, a fin de que – conforme a lo prescrito por el Art. 242 del Código Procesal Civil –se declare su ineficacia probatoria por cuanto **dicho documento es falso.**

Así lo acreditamos con:

- El mérito probatorio del Informe Pericial de Grafotecnia, mediante el cual se acredita que la copia fotostática de la “Resolución de Consejo Universitario Nro 0036-2013-CU-UIGV, presenta características de provenir de DISTINTA MATRIZ, con características de FOTOMONTAJE.
- Copia del Libro de Registro de Resoluciones del Consejo Universitario, para acreditar que la Resolución N° 036-2013-CU-UIGV no ha sido emitida y por tanto, no forma parte del mencionado Libro.
- El mérito probatorio de la declaración del Perito que realizó el Informe Pericial descrito *supra*, a fin de que explique los alcances de su informe.

Por estas consideraciones y las pruebas aportadas, solicito se declare FUNDADA la tacha propuesta y en consecuencia se declare la ineficacia del documento.

SEGUNDO OTROSÍ DIGO.- De conformidad con el artículo 80° del Código Procesal Civil otorgo facultades generales de representación a los abogados JORGE VELASQUEZ GALLARDAY, ZADHIT VELASQUEZ APARICIO Y KAREN VENTURA SAAVEDRA, conforme al artículo N° 74 del mismo Código, teniendo presente el domicilio procesal señalado, declarando a los abogados estar instruidos de la representación que se les otorga.

417

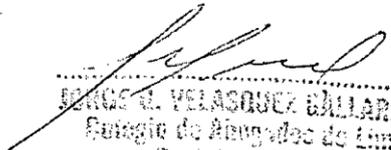
TERCER OTROSI DIGO.- De conformidad con lo señalado por el art. 138° del Código Procesal Civil, autorizo a la Srta. BARBARA DEL PILAR VASQUEZ ALIAGA con DNI. 42690266, para la lectura del expediente, recepción de notificaciones y demás trámites de procuración, debiéndose darles las facilidades necesarias.

V.- ANEXOS.-

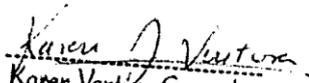
- 1-A.- Arancel judicial por ofrecimiento de pruebas.
- 1-B.- Copia fotostática de los DNI del representante de la Universidad.
- 1-C.- Copia del poder de representación del apoderado.
- 1-D.- Copia de la carta N° 021-2013-STNDEUIGV de fecha 6 de marzo, el mérito probatorio de la carta N° 0342-2013-SG-RUIGV del 11 de marzo; el mérito probatorio de la carta N° 023-2013-STNDEUIGV del 15 de marzo; el mérito probatorio de la carta N° 0381-2013-SG-RUIGV del 18 de marzo; el mérito probatorio de la carta N° 024-2013-STNDEUIGV del 20 de marzo del 2013 y el mérito probatorio de la carta N° 0423-2013-SG-RUIGV del 25 de marzo.
- 1-E.- Copia del libro de Resoluciones del Consejo Universitario.
- 1-F.- Copia de la sesión ordinaria de Consejo Universitario del 14 de enero del 2013.
- 1-G.- Copia de Informe Pericial, emitido por el Perito Mauro Bonifacio Mercado.
- 1-H.- Copia del Reglamento Interno de la UIGV.
- 1-I.- Copia de la parte pertinente del Reglamento General. de la UIGV.
- 1-J.- Copia de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, con razón del Exp. N° 3884-2010-PA/TC.
- 1-K.- Copia de la CAS. N° 5615-2007 emitida por la SALA CIVIL PERMANENTE DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA, de fecha 10 de abril del 2008.

VI.- ANEXOS DE LA EXCEPCION.-

- 1-L.- Copia del Acta de la Asamblea General Extraordinaria del Sindicato de Trabajadores No Docentes (empleados).
- 1-M.- Copia certificada de la carta 001-2013-STNDE-UIGV del 21 de mayo del 2013.
- 1-N.- Copia certificada del escrito presentado el 24 de mayo por el Sindicato de Trabajadores No Docentes (empleados)
- 1-Ñ.- Copia certificada de la constancia de inscripción inscrita el 28 de mayo del 2013.


 JORGE E. VELASQUEZ GALLARDAY
 Colegio de Abogados de Lima
 Registro N° 7321

Miraflores, julio del 2013.


 Karen Ventana Saavedra
 ABOGADA
 CAL. N° 47408

440

**DÉCIMO TERCER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE
DE LIMA**

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
LIMA
Secretaría: CHARAJA AZNARÁN
IGUELA
Fecha: 05/09/2013 09:20:13
Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL
Judicial: LIMA/LIMA
FIRMA DIGITAL

EXPEDIENTE : 13839 - 2013 - 0 -1801- JR-LA-13
DEMANDANTE : SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES DE LA
UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
DEMANDADO : UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
MATERIA : DESPIDO FRAUDULENTO
JUEZ : BENJAMIN JACOB CARHUAS CANTARO
SECRETARIO : ANGELA MILAGROS CHARAJA AZNARÁN

Resolución No TRES
Lima, Cinco de setiembre de dos mil trece.-

DE OFICIO:

PRIMERO: De acuerdo con la Resolución No 02 del 01 de julio de 2013 y en la cual se admite a trámite la demanda; se ha fijado fecha de audiencia única para el día 05 de setiembre a horas 10:45 a.m.

SEGUNDO: No obstante ello se ha advertido que en dicha fecha con anticipación se había programado otra audiencia de juzgamiento correspondiente al Expediente No.31754-2012, en tal sentido se hace necesario reprogramar la audiencia única para una fecha distinta a efectos de viabilizar la misma.

Por estas consideraciones y a efectos de no incurrir en vicio de nulidad, que afecte el trámite del presente proceso y de conformidad con el artículo 407° del Código Procesal:

SE RESUELVE:

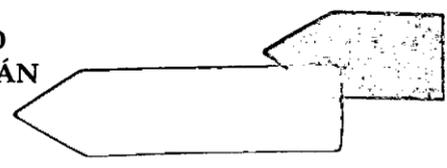
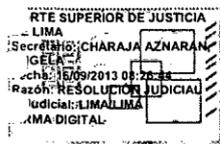
1) **REPROGRÁMESE** la fecha de la **AUDIENCIA ÚNICA** señalada mediante Resolución No. 02 del 01 de julio del 2013 para el día **jueves DOCE DE SETIEMBRE DEL DOS MIL TRECE** a horas **ONCE Y CUARENTA Y CINCO** de la mañana.

NOTIFICÁNDOSE a las partes en sus respectivas Casillas Electrónicas consignadas en autos.-

441

DÉCIMO TERCER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA

EXPEDIENTE : 13839 - 2013 - 0 -1801- JR-LA-13
DEMANDANTE : SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
DEMANDADO : UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
MATERIA : DESPIDO FRAUDULENTO
JUEZ : BENJAMIN JACOB CARHUAS CANTARO
SECRETARIO : ANGELA MILAGROS CHARAJA AZNARÁN



Señor Juez:

Cumplo con hacer de su conocimiento que mediante Resolución No 03 del 05 de setiembre de 2013; se fijó fecha de audiencia única para el día de hoy 12 de setiembre de 2013 a las 11:45 de la mañana; la cual no pudo realizarse por inconvenientes con el fluido eléctrico; ello teniendo en cuenta que conforme el nuevo sistema establecido por la Nueva Ley Procesal de Trabajo la realización de audiencias es registrada en audio y video; hecho que pongo de su conocimiento para los fines pertinentes.

Lima, 12 de setiembre de 2013.

Resolución No CUATRO

Lima, Doce de setiembre del dos mil trece.-

Estando a la razón de la secretaria cursora téngase presente, y; el juzgador haciendo uso de la facultad prescrita en la segunda parte del artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo 29497 y artículo II del Título Preliminar del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al caso de autos, dispone dar el impulso procesal correspondiente.

En atención a lo expuesto:

SE RESUELVE:

- 1) **REPROGRÁMESE** la Audiencia Única señalada mediante Resolución No. 03 del 05 de setiembre de 2013 para el **día 23 de setiembre del 2013 a horas 8:30 de la mañana en la sala de audiencias No. 07 ubicada en el piso 18 del Edificio Alzamora Valdez**, ocasión en la que las partes deben asistir personalmente o a través de sus apoderados debidamente designados como tales.-
- 2) **EXHÓRTESE** a las partes, durante el desarrollo de todo el proceso en general, a cumplir sus deberes de colaboración en la impartición de justicia; y en particular, durante el desarrollo de las audiencias programadas, las reglas de conducta legalmente previstas, bajo apercibimiento de aplicarse las consecuencias previstas en la presente resolución.
- 3) **NOTIFÍQUESE** a Oscar Romero Aquino a fin de que acuda al local del Juzgado el día y hora antes señalada en la sala de audiencias N° 07 ubicada en el piso 18 del edificio Alzamora Valdez, señalada como fecha para la realización de audiencia única;

a efectos de prestar su declaración testimonial, notificándose al citado testigo a la dirección Av. Arequipa No 1841- Lince.

4) REQUIERASE a la parte demandada a fin de que de conformidad con el artículo 21 de la NLPT Ley 29497 concurra a la audiencia única con los testigos ofrecidos; pues de acuerdo a dicho dispositivo si se quiere ofrecer dichos medios de prueba es la parte que los ofrece quien debe apersonarse con los testigos ofrecidos el día de la audiencia, no siendo necesario que se les notifique por parte del Juzgado para su concurrencia.-
NOTIFICÁNDOSE a las partes en sus respectivas Casillas Electrónicas consignadas en autos.-

DÉCIMO TERCER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA

EXPEDIENTE : 13839 - 2013 -0 -1801- JR-LA-13
DEMANDANTE : SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
DEMANDADO : UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
MATERIA : DESPIDO FRAUDULENTO
JUEZ : BENJAMIN JACOB CARHUAS CANTARO
SECRETARIO : ANGELA MILAGROS CHARAJA AZNARÁN
SECRETARIO DE AUDIENCIA: FLOR PERALTA GARIBAY

ACTA DE AUDIENCIA ÚNICA

En Lima, siendo las 8:30 de la mañana del día 23 de setiembre del año 2013, comparecieron en la Sala de Audiencias No. 07, ante el Décimo Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, a cargo del señor Juez Doctor Benjamín Carhuas Cántaro, y habiendo realizado el llamado de ley a ambas partes, se da inicio a la audiencia de juzgamiento programada para la fecha y hora señalada, siendo materia del proceso sobre nulidad de despido. Dándose inicio a la presente diligencia.

El señor Juez solicita la acreditación de las partes.

a) DEMANDANTE: SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA en representación de:

- WILLIAM TORIBIO PAREDES SALAZAR identificado con DNI No. 40134697, domicilio real JR LAS CIDRAS 658 COOP LAS FLORES - SAN JUAN DE LURIGANCHO.
- ALEXANDER ROQUE CARLOS identificado con DNI No. 40778318, domicilio real LOS JARDINES EDIF A - DPTO 303 - 1ERA ETAPA -SAN JUAN DE LURIGANCHO.
- KARIN ROSARIO BALBUENA DOMINGUEZ identificado con DNI No. 40150671, domicilio real SAN ANTONIO DE PADUA MZ F LT 3 - SAN JUAN DE MIRAFLORES.

ABOGADO PATROCINANTE: ELMER CORDOVA PINTADO, con Registro del Colegio de Abogados de Lima No19644, con Casilla electrónica No. 9065

b) DEMANDADA: UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA representada por KAREN JACKELIN VENTURA SAAVERDRA identificada con DNI No. 41382045.

ABOGADO PATROCINANTE: KAREN JACKELIN VENTURA SAAVERDRA con Registro del Colegio de Abogados de Lima No 47408, Casilla Electrónica No 1330.

PODER JUDICIAL

Conforme poder adjunto al escrito de contestación que obra en autos.

Dr. BENJAMIN JACOB CARHUAS CANTARO
JUEZ TITULAR
13º Juzgado Especializado de Trabajo Permanente
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

07257444

Angela Milagros Charaja Aznarán
DNI 41382045

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

DE CONDUCTA

o, el señor Juez procede a hacer lectura a las reglas de conducta contenidas en el artículo 1 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo No 29497 a tener en cuenta durante la audiencia, las mismas que quedan registradas en audio y video.

FA DE CONCILIACIÓN

El Juez invita a las partes a conciliar para lo cual se suspende la grabación de audio y video a las 08:52 horas.

A las 09:01 horas se reinicia la grabación de audio y video, el Señor Juez da por frustrada la conciliación al no haberse arribado a un acuerdo conciliatorio por mantener cada una de las partes sus propios puntos de vista.

PRETENSIONES OBJETO DEL PROCESO

En la continuación se determina las pretensiones que son materia de juicio en el presente proceso:

Determinar si corresponde declarar el cese de los demandantes William Toribio Salazar; Alexander Roque Carlos y Karin Rosario Balbuena Domínguez como un despido fraudulento y si por tanto cabe ordenar su reposición en su puesto habitual de labores, así como el pago de las remuneraciones devengadas.

III.- CONTESTACIÓN DE DEMANDA

En este acto se da cuenta de los siguientes escritos:

Escrito No 220467-2013 de fecha 26 de julio de 2013; por el que la demandada contesta la demanda; luego de la revisión del escrito presentado el juzgado emite el pronunciamiento siguiente:

Resolución No. TRES.- y CONSIDERANDO:

Primero: Según lo señalado por el artículo 442 del Código Procesal Civil, la contestación de la demanda debe observar las mismas formalidades exigidas para la presentación de la demanda y que se encuentran indicados en los artículos 424 y 426 del Código Procesal Civil; Segundo: A que de la revisión de los documentos presentados, se aprecia que la presente contestación de la demanda, reúne los requisitos exigidos en el artículo 19 de la Ley N° 29497; por lo que de conformidad con lo establecido en el artículo 1 del Título preliminar del Código procesal Civil, aplicable supletoriamente a los autos SE RESUELVE: TENER POR CONTESTADA la demanda en los términos que se indican y por ofrecidos los medios probatorios, haciéndose entrega a la parte demandante y de la copia respectiva en igual número de páginas, así mismo TENGASE POR DEDUCIDA la EXCEPCION DE FALTA DE LEGITIMIDAD PARA OBRAR DEL DEMANDANTE la misma que se pone en conocimiento de los demandantes.-

IV.- CONFRONTACIÓN DE POSICIONES

El señor Juez concede el uso de la palabra al abogado de la parte demandante a fin de que exponga de forma precisa sus pretensiones y los fundamentos de hecho correspondientes. Asimismo, concede el uso de la palabra a la parte demandada a fin de que exponga los hechos que contradicen la demanda.-

19° Juzgado Provincial de Trabajo y Previsión Social
CORTE SUPLENTORES DE JUSTICIA

07237944

ONI 1382045

...simismo la demandada procede a oralizar los fundamentos en los que sustenta la **XCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMIDAD PARA OBRAR DEL DEMANDANTE** reducida.

reducida

En este acto la parte demandante formula su absolució n respecto a la excepci3 n propuesta conforme queda registrado en audio y video.

V.- ACTUACI3 N PROBATORIA

El se 1or Juez enuncia los hechos que no necesitan de actuaci3 n probatoria:

- La existencia de relaci3 n laboral de los demandantes William Toribio Paredes Salazar, Alexander Roque Carlos y Karin Rosario Balbuena Domí nguez con la entidad demandada.-
- Los referidos trabajadores fueron miembros del Sindicato demandante y de la comisi3 n directiva de negociaci3 n colectiva del pliego de reclamos 2012-2013 ocupando los cargos de Secretario de Defensa; Secretario de Organizaci3 n y Secretaria de Economía respectivamente.-

Medios de prueba dejados de lado:

- Del demandante: ninguno.
- De la demandada: ninguno.

El se 1or Juez enuncia los hechos sujetos a actuaci3 n probatoria:

1. Determinar si corresponde declarar el despido de los trabajadores William Toribio Paredes Salazar; Alexander Roque Carlos y Karin Rosario Balbuena Domí nguez como un despido fraudulento.
2. Determinar si como consecuencia de ello corresponde ordenar la reposici3 n de los mencionados trabajadores en su puesto habitual de labores, así como el pago de las remuneraciones devengadas.

[Handwritten signature]

El se 1or Juez enuncia las pruebas admitidas:

De la parte demandante:

Declaraci3 n de testigos:

- Al punto 23: Declaraci3 n testimonial del se 1or Oscar Martí n Romero Aquino en su calidad de Secretario General de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega
- Al punto 24: Declaraci3 n testimonial del se 1or Lucas Lavado Mallqui quien se desempe 1ó como Gerente General de la demandada respectivamente.

[Handwritten signature]

Documentales:

PODER JUDICIAL

- A los puntos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21.

Dr. BENJAMIN J. LOS CARHUAS CANTARO
JUEZ TITULAR
13º Juzgado Especializado de Trabajo Permanente
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
07257994

[Handwritten signature]
CNI 1252045

biciones:

Al punto 25: Exhibición que deberá efectuar la demandada del original de la resolución de Consejo Universitario No 0036-2013-CU-RUIGV del 14 de enero de 2013.

Al punto 26: Exhibición que deberá efectuar la demandada de las cartas No. 92 y No. 97 de fechas 06 y 07 de enero respectivamente, a través de las que Lucas Lavado Mallqui solicita se remitan copias de las resoluciones del Consejo universitario No 036, 037 y 038-2013-CU-UIGV.

Declaración de Parte:

Al punto 22: Declaración de Parte del representante de la demandada de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

En este acto la parte demandante presenta nuevos medios probatorios:

- > Copia de la cédula de notificación 427- 2013 de la 17° Fiscalía.
- > Original de la publicación realizada en el diario Perú 21 de fecha 02-03-13.
- > Copia de la sentencia expedida por el 9no Juzgado Laboral de Lima.

2.- De la demandada:

Pericia:

Al punto 11: Declaración del Perito grafotécnico Mario Bonifacio Mercado

Declaración Testimonial:

- > Al punto 5: Declaración testimonial del señor Jesús Rivera Oré.
- > Al punto 6: Declaración Testimonial del señor Oscar Romero Aquino

Documentales:

A los puntos 1, 2, 3, 7, 8, 9, 10 y 12.

Declaración de parte:

Al punto 4: Declaración de parte que deberán absolver los demandantes.

Concluida dicha etapa procesal, el señor Juez pregunta a las partes si se encuentran conformes con las pruebas admitidas, quienes manifiestan su conformidad.

Cuestiones Probatorias: En este acto la parte demandante formula **OPOSICIÓN** contra la declaración de parte ofrecida en el punto 4 y contra la declaración del Perito grafotécnico ofrecida en el punto 11; asimismo formula **TACHA** contra el medio probatorio ofrecido en el punto 10, se le corre traslado a la parte demandante y absolviendo los mismos el señor Juez resuelve: **INFUNDADA** las oposiciones y tacha formuladas.

Se deja constancia que la parte demandante formula apelación contra lo resuelto por el señor juez.

13 de Enero de 2013
Corte Superior de Justicia de Lima

072579144

DNI 41382095

426
469

En este acto, el señor Juez deja constancia que toma juramento conjunto o promesa de decir la verdad a todos los que participan en esta etapa de la diligencia, en virtud a la declaración testimonial ofrecida.

ACTUACIÓN DE LOS MEDIOS DE PRUEBA ADMITIDOS:

La actuación de los medios probatorios documentales son de actuación inmediata, por lo que no se actúan en este momento, incluyendo las documentales de la cuestión probatoria formulada.

Actuación de las Declaraciones de Parte

- Declaración de Parte del representante de la demandada de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega
- Declaración de parte de los demandantes.

Actuación de las Declaraciones Testimoniales:

- ✓ Jesús Rivera Oré, Se deja de lado en cuanto no se encuentra presente.
- ✓ Oscar Martín Romero Aquino, identificado con DNI N° 07257944, ocupación: Jefe de Recurso Humanos, domiciliado en Jr. El Escorial Mz E - Lt 12 - Urb. Canopus - Santiago de Surco.

En este acto se suspende la presente diligencia, por lo que el Juzgador cita a las partes a la **CONTINUACIÓN DE AUDIENCIA ÚNICA** para el día **VEINTICUATRO DE SETIEMBRE DE DOS MIL TRECE** a horas **NUEVE Y TREINTA DE LA MAÑANA**, quedando las partes notificadas en este acto.-

Con lo que concluye la diligencia firmando los intervinientes en señal de conformidad, después que lo hizo el señor Juez, por ante mí de lo que doy fe.-

Dr. BENJAMIN JACOB CARHUAS CANTARO
JUEZ TITULAR
13° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

Mano J. Verónica
DNI 47372045

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
07257944

471
428
Quarales
Calle

DÉCIMO TERCER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA

EXPEDIENTE : 13839 - 2013 -0 -1801- JR-LA-13
DEMANDANTE : SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
DEMANDADO : UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
MATERIA : DESPIDO FRAUDULENTO
JUEZ : BENJAMIN JACOB CARHUAS CANTARO
SECRETARIO : ANGELA MILAGROS CHARAJA AZNARÁN
SECRETARIO DE AUDIENCIA: FLOR PERALTA GARIBAY

ACTA DE CONTINUACIÓN DE AUDIENCIA ÚNICA

En Lima, siendo las 09:30 de la mañana del día 24 de setiembre del año 2013, comparecieron en la Sala de Audiencias No. 07, ante el Décimo Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, a cargo del señor Juez Doctor Benjamín Carhuas Cántaro, y habiendo realizado el llamado de ley a ambas partes, se da inicio a la audiencia de juzgamiento programada para la fecha y hora señalada, siendo materia del proceso sobre nulidad de despido. Dándose inicio a la presente diligencia.

El señor Juez solicita la acreditación de las partes.

a) **DEMANDANTE: SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA** en representación de:

- **WILLIAM TORIBIO PAREDES SALAZAR** identificado con DNI No. 40134697, domicilio real JR LAS CIDRAS 658 COOP LAS FLORES - SAN JUAN DE LURIGANCHO.
- **ALEXANDER ROQUE CARLOS** identificado con DNI No. 40778318, domicilio real LOS JARDINES EDIF A - DPTO 303 - 1ERA ETAPA -SAN JUAN DE LURIGANCHO.
- **KARIN ROSARIO BALBUENA DOMINGUEZ** identificado con DNI No. 40150671, domicilio real SAN ANTONIO DE PADUA MZ F LT 3 - SAN JUAN DE MIRAFLORES.

ABOGADO PATROCINANTE **ELMER CORDOVA PINTADO**, con Registro del Colegio de Abogados de Lima No19644, con Casilla electrónica No. 9065

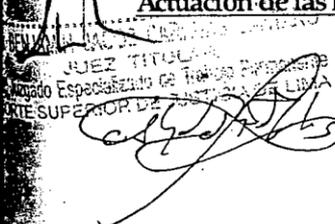
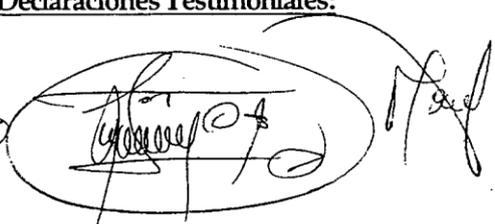
b) **DEMANDADA: UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA** representada por **KAREN JACKELIN VENTURA SAAVERDRA** identificada con DNI No. 41382045.

ABOGADO PATROCINANTE **KAREN JACKELIN VENTURA SAAVERDRA** con Registro del Colegio de Abogados de Lima No 47408, Casilla Electrónica No 1330.

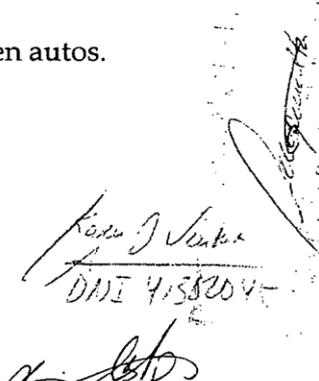
Conforme poder adjunto al escrito de contestación que obra en autos.

ACTUACIÓN DE LOS MEDIOS DE PRUEBA ADMITIDOS:

Actuación de las Declaraciones Testimoniales:

JUEZ TITULAR
 Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima
 TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



 Karen J Ventura
 DNI 41382045

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

473
4290
Alvarado
C...

- ✓ Lucas Lavado Mallqui, identificado con DNI N° 07244090 ocupación: Ex Gerente General de la Universidad Inca Garcilazo de la Vega.

Pericia

- ✓ Se hace presente el perito grafotécnico Mauro Bonifacio Mercado. con DNI N° 29309359, domiciliado en Calle 29 - Mz G - Lt 22 - Ciudad del Pescador - Callao.

ALLEGATOS FINALES.-

Abogado de la parte demandante: Presentó oralmente sus alegatos finales, lo que queda registrado en audio y video.

Abogado de la parte Demandada: Presentó oralmente sus alegatos finales, lo que queda registrado en audio y video.

FALLO.-

En este acto el señor Juez comunica a las partes que **DIFIERE SU FALLO**; citando a las partes para que comparezcan al local del juzgado el día **PRIMERO DE OCTUBRE DEL 2013** a horas **04:30 DE LA TARDE**, a fin de ser notificados con la sentencia, con lo que concluyo la diligencia firmando los intervinientes en señal de conformidad, después que lo hizo el señor juez, por ante mí de lo que doy fe.

Dr. BENJAMIN JACOB CARHUAS CANTARO
JUEZ TITULAR
13° Juzgado Especializado en Trabajo Permanente
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
TINT 41382045.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

COPIA FIDEL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

475

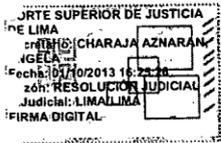
Demandante: Sindicato de trabajadores no docentes de la Universidad Garcilaso de la Vega

Demandada: Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Materia: Despido Fraudulento y otro.

Expediente: 13839-2013-0-1801-JR-LA-13.

Secretario: Angela Milagros Charaja Aznarán.



SENTENCIA No. 122-2013-13° JELPL

Resolución No. CINCO

Lima, Primero de octubre del dos mil trece.-

I. PROBLEMA A RESOLVER:

El asunto a solucionar está referido a establecer si se ha configurado el despido fraudulento del que la parte demandante alega ha sido objeto y si por consiguiente corresponde ordenar la reposición de los trabajadores que la constituyen con el consiguiente pago de remuneraciones dejadas de percibir.-

Fundamentos de la demanda:

De acuerdo con la demanda de fojas 145/173 subsanada a fojas 191/198, así como en lo expuesto en la audiencia de juzgamiento, la parte demandante se encuentra conformada por los trabajadores William Toribio Paredes Salazar; Alexander Roque Carlos y Karin Rosario Balbuena Domínguez; quienes señalan que a la fecha de su cese contaban con protección del fuero sindical; toda vez que actuaron como miembros de la comisión de defensa en los cargos de Secretario de Defensa; Secretario de Organización y Secretario de Economía respectivamente en el Sindicato de trabajadores no docentes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; cuyo pliego de reclamos concluyó el 26 de marzo de 2013; por lo que según el inciso e) del artículo 31 del Decreto Supremo No. 010-2003-TR se encontraban protegidos por el fuero sindical hasta 3 meses de concluido el mismo. Precisan además que si bien la demandada ha manifestado que su cese es debido a la comisión de falta grave configurada en los incisos a) y f) del artículo 25 del Decreto Supremo No. 003-97-TR, teniendo como sustento que las partes han incumplido con las obligaciones de trabajo al mostrar resistencia y negarse a exhibir la Resolución No. 036-2013-CU-RUIGV del Consejo Universitario, habiendo cometido grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra escrita en agravio del Secretario General de la Universidad, el Rector y el Presidente del Consejo Universitario, al solicitar información inexistente; hechos todos que los demandantes señalan ser falsos, indicando que por los mismos se busca atribuir en su contra hechos falsos e inexistentes, debiendo por tanto declararse su despido como fraudulento y ordenarse su reposición a su centro de labores, pues si bien es cierto solicitaron a las personas mencionadas información sobre la resolución indicada, ello lo hicieron en su calidad de miembros del Sindicato, no pudiendo atribuirse por tanto como falta grave; produciéndose de esta forma una vulneración al derecho de representación sindical; configurándose así un despido fraudulento.-

Fundamentos de la contestación de la demandada:

La demandada absuelve la demanda a fojas 357/378 deduciendo la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante y la solicitud respecto al cuestionamiento de la vía procedimental; habiendo formulado ésta última en audiencia de juzgamiento; precisando que el cese de cada uno de los trabajadores que integran la presente demanda fue debido a la comisión de falta grave estipulada en los incisos a) y f) del artículo 25 del

Decreto Supremo N°003-97-TR y la contravención de los incisos c) y k) del Reglamento Interno de Trabajo; señalando que la falta grave se configura a partir de la actitud de los accionantes los cuales manifiestan la existencia de la Resolución N° 036-2013-CU-RUIGV del Consejo Universitario; indicando que con su expedición se origina un perjuicio en contra de los trabajadores a partir de la transformación de la demandada a una sociedad anónima; por lo que ante el requerimiento formulado por la parte demandante al Secretario General acerca de la supuesta Resolución expedida; éste solicita a los accionantes la exhibición de dicho documento, el cual ante su manifiesta inexistencia nunca pudo ser mostrada; lo cual ha originado un quebrantamiento de la buena fe laboral entre las partes, por resistirse ante los requerimientos y órdenes de sus superiores; hecho que además origina un grave perjuicio a la demandada por imputar hechos inexistentes, y que también contraviene lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo. De igual forma se ha configurado la causal contenida en el inciso f) del artículo 25 al existir un faltamiento de palabra así como de establecer hechos falsos como son la transformación de la universidad y con ello la afectación de derechos laborales de los trabajadores; por estas consideraciones el cese de cada uno de los demandantes es debido a la comisión de falta grave conforme se ha señalado y no corresponde declarar la existencia de despido fraudulento.-

La audiencia única se realizó en la fecha y hora programada en la que al no existir conciliación alguna, se fijaron las pretensiones objeto del proceso, se dio cuenta de los escritos presentados a dicha fecha, se procedió a la confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, por lo que se procede a desarrollar la misma en los siguientes términos;

II. ANÁLISIS DEL CASO:

PRIMERO.- De la finalidad del proceso:

La finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia. Asimismo de acuerdo a lo señalado por el artículo primero del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable en vía supletoria para el caso de autos, establece que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso.-

SEGUNDO.- De la carga de la prueba:

El artículo 23 de la Ley 29497 señala que corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente:

Al trabajador:

- 1.- La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.
- 2.- El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.
- 3.- La existencia del daño alegado.

Al Empleador:

- 1.- El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.
- 2.- La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.
- 3.- El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

TERCERO.- Objeto de la controversia:

La controversia se circunscribe en:

- 1.- Determinar si corresponde declarar el despido de los trabajadores William Toribio Paredes Salazar; Alexander Roque Carlos y Karin Rosario Balbuena Domínguez; como un despido fraudulento.
- 2.- Determinar si como consecuencia de ello corresponde ordenar la reposición de los mencionados trabajadores en su puesto habitual de labores; así como el pago de las remuneraciones devengadas.

CUARTO.- De la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante:

4.1. La demandada señala que a la fecha de cese de los trabajadores; éstos ya no ostentaban los cargos de Secretario de Defensa; Secretaria de Economía y Secretario de Organización respectivamente; conforme se advierte de las copias certificadas que obran en autos, por tanto, quien verdaderamente demanda son los trabajadores como tales, más no como junta directiva que tiene la representación legal del Sindicato; no pudiendo hacer valer su derecho en forma conjunta, ni mucho menos como miembros del sindicato; sino en forma individual, no existiendo por tanto relación jurídica procesal válida.-

4.2. La parte demandante absuelve, indicando que antes de la forma se prefiere el fondo de conformidad con el Pleno Casatorio Laboral del año 2012 y demás normas; por lo que del petitorio de la demanda puede apreciarse la existencia de relación sustantiva entre las partes.

4.3. Al respecto es de advertirse que lo que la demandada cuestiona es la representación de los demandantes como integrantes del Sindicato demandante, lo cual debe entenderse más bien como una excepción de representación defectuosa o insuficiente de los recurrentes.-

4.4. Que, en este sentido es de advertirse que a la fecha de presentación de la demanda (31 de mayo del 2013) los recurrentes ya no tenían la condición de trabajadores de la demandada y como tal no podía formar parte de la organización sindical, más todavía si con anterioridad a dicha fecha (22 de mayo del 2013) el Sindicato demandante le cursó comunicación a la demandada de los nuevos integrantes de la Junta Directiva conforme a la documental de fojas 353, lo que evidenciaría la falta de representación de los recurrentes para acudir a esta instancia como miembros de la organización sindical demandante.-

4.6. No obstante ello, debe tenerse en cuenta que, conforme se advierte del texto de la demanda (fojas 145); la parte demandante ha señalado que se apersonan como representantes de la organización sindical y por derecho propio; siendo por tanto que en forma expresa los demandantes han dejado establecido que acuden a ésta vía por derecho propio; hecho inclusive a partir del que al efectuar la calificación de la demanda este despacho no solicitó documento por el que tuviesen que acreditar la condición de miembros del Sindicato manifestada por los demandantes; tras advertir que en su demanda se consignaba que estos acudían por derecho propio, en ese sentido y en atención a los documentos antes mencionados, *debe entenderse que la demanda planteada es por el propio derecho de los trabajadores demandantes y no así como integrantes del Sindicato de Trabajadores No Docentes (Empleados) de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, pues a la fecha de la demanda carecían de legitimidad para acudir en su representación, por lo que debe excluirse al referido Sindicato como demandante, entendiéndose este proceso por tanto entre los tres trabajadores demandantes con la Universidad demandada, por lo que la indicada excepción (entendida como representación defectuosa) debe ampararse en parte.-*

QUINTO: De la solicitud de la demandada que cuestiona la vía procedimental:

5.1. En audiencia de juzgamiento la demandada ha indicado que conforme se advierte del escrito de demanda existen 2 pretensiones: la reposición a partir de la declaración del despido de los actores como fraudulento y el pago de remuneraciones devengadas a partir de su declaración; por lo que la vía procedimental adecuada para tramitar la presente acción es la vía ordinaria y no la abreviada.-

5.2. Al hacerse una revisión de la demanda, se tiene que a través de la presente acción; William Toribio Paredes Salazar; Alexander Roque Carlos y Karin Rosario Balbuena Domínguez pretenden su reposición a partir de la declaración de su despido como fraudulento y así mismo solicitan (página 3 del escrito de demanda a fojas 147) "el pago de nuestras remuneraciones dejadas de percibir, a partir de la fecha en que se produjo el despido hasta nuestra reposición efectiva...", que en este orden de ideas cuando el Juzgado admitió a trámite la demanda interpuesta sólo ha considerado como única pretensión la reposición solicitada, no así el pago de las remuneraciones dejadas de percibir puesto que como quiera que no existe una norma legal expresa que reconozca estos conceptos como consecuencia de la reposición como si ocurre en la declaración de nulidad de despido a tenor del artículo 40 del Decreto Supremo No. 003-97-TR; en consecuencia al haberse considerado como única pretensión la solicitud de reposición hecha por los demandantes, resulta procedente la tramitación de la presente causa en la vía del proceso abreviado conforme a lo prescrito por el numeral 2 del artículo 2 de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, por lo que la solicitud presentada por la parte demandada sobre la vía procedimental debe desestimarse.-

SEXTO: De la oposición deducida por la parte demandante contra la declaración de parte del Secretario General del Sindicato:

6.1. La parte demandante ha formulado oposición contra la declaración de parte del Secretario General del Sindicato ofrecida por la parte demandada en el punto 4 de sus medios de prueba; manifestando que ésta no es pertinente por cuanto se encuentra mal ofrecida; lo que la demandada ha absuelto señalando que la misma, en realidad está referida a una declaración de parte que deben brindar quienes constituyen la parte demandante, esto es los tres demandantes.-

6.2. Al respecto, debe establecerse que conforme ha señalado la demandada ésta consideró que quien se apersonó al proceso es el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, razón por la cual ofreció la declaración en la forma señalada; sin embargo habiéndose aclarado el hecho de que los recurrentes han acudido a la presente vía por derecho propio; entonces debe entenderse que la declaración que se prestará es la de los ex trabajadores ahora demandantes, lo que se corrobora con el escrito de demanda en el que dice que los demandantes actúan por derecho propio; debiendo por tanto desestimarse la oposición deducida.-

SÉTIMO: De la oposición deducida por la parte demandante contra la declaración del Perito:

7.1. La parte demandante ha formulado oposición contra la declaración del perito Mauro Bonifacio Mercado ofrecida en el punto 11 de los medios de prueba de la demandada; pues señala que éste no es trabajador de la Universidad, por lo tanto no ha participado, ni tampoco conoce los hechos, siendo sólo un tercero; a lo que la demandada ha manifestado que existe la posibilidad de presentar al perito para que declare acerca y sobre la pericia ofrecida como medio de prueba.-

7.2. Siendo esto así, se tiene que el segundo párrafo del artículo 21 de la NLPT No 29497 establece que *“Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias”*; el cual debe concordarse con el artículo 24 de dicho dispositivo el que precisa que *“El interrogatorio a las partes, testigos, peritos y otros es realizado por el juez de manera libre, concreta y clara, sin seguir ningún ritualismo o fórmula preconstituida...(...) Los abogados de las partes también pueden preguntar o solicitar aclaraciones, bajo las mismas reglas de apertura y libertad”*; estando por tanto reconocida y permitida la posibilidad de la actuación de la declaración ofrecida; **debiendo por tanto desestimarse la oposición deducida.-**

OCTAVO: De la tacha deducida por la parte demandante al informe pericial de grafotecnia:

8.1. La parte demandante ha formulado tacha contra el Informe de pericial grafotecnia ofrecido en el punto 10 de los medios de prueba de la demandada; indicando que es una copia legalizada y porque no versa del texto de la misma que la pericia se haya efectuado de un documento original; no obstante la demandada la absolvió señalando que dicho documento si reúne los requisitos para ser considerado como tal.-

8.2. Así, debe establecerse que si bien el documento sobre el que se realizó la pericia, esto es la Resolución del Consejo Universitario No. 0036-2013-CU-UIGV es una copia fotostática; el contenido del Informe Pericial de Grafotecnia elaborado fue corroborado en su oportunidad, más aún si el propio informe pericial advirtió dicha circunstancia, es decir que fue elaborado sobre la base de la copia de la indicada Resolución; **por lo que debe desestimarse la tacha deducida.-**

NOVENO.- Del despido de los demandantes William Toribio Paredes Salazar; Alexander Roque Carlos y Karin Rosario Balbuena Domínguez:

9.1. La parte demandante conformada por William Toribio Paredes Salazar; Alexander Roque Carlos y Karin Rosario Balbuena Domínguez; manifiesta que su cese fue producto de la debido a la imputación de hechos notoriamente falsos e inexistentes, los cuales vulneran el derecho a la representación sindical; debiendo por tanto declararse su despido como fraudulento; sin embargo la parte demandada ha precisado que el cese de cada uno de los ex trabajadores recurrentes fue debido a la comisión de faltas graves previstas en los incisos a) y f) del artículo 25 del Decreto Supremo No. 003-97-TR, no habiéndose producido un despido fraudulento como alegan los accionantes.-

9.2. De conformidad con el literal g) del artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la relación laboral se extingue por el despido del trabajador, en los casos y en la forma permitida por ley, advirtiéndose que el artículo 22 del mismo cuerpo normativo establece que para el despido del trabajador es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la misma que puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa corresponde al empleador; debiendo precisarse además que, el artículo 31 de dicha norma, señala que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de 6 días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez; siendo además que, el artículo 32 establece que el despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.-

9.3. Así, de lo expuesto por la parte demandada en audiencia de juzgamiento, se tiene que ésta fundamenta el cese de los demandantes a partir del despido por causa justificada, por las causales previstas en los incisos a) y f) del artículo 25 del Decreto Supremo No. 003-97-TR; por lo que corresponde en principio determinar si se han configurado dichas faltas.-

9.4. Para ello, es necesario establecer que la falta grave es la infracción cometida por el trabajador de los deberes esenciales que emanan de un contrato de tal magnitud que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral, para ello requiere la concurrencia de cuatro elementos calificativos de la falta: objetividad, causalidad, oportunidad y proporcionalidad. La legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada entonces, no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados, sino también al cumplimiento del procedimiento, a la existencia de una prueba y a la objetividad de la misma.-

DÉCIMO: De las causales de cese de los demandantes:

10.1. De las cartas de preaviso No. 1340-ORH-RUIGV-2013; No 1346-ORH-RUIGV-2013 y No 1341-ORH-RUIGV-2013 que dirigiera la demandada a los demandantes de fecha 10 de abril de 2013 (cursadas a las partes el 11 de abril de 2013) las cuales obran a fojas 19/30 así como de las Cartas de Despido No. 1499-ORH-RUIGV-2013; No. 1500-ORH-RUIGV-2013 y No. 1498-ORH-RUIGV-2013 de fecha 23 de abril; de los que se desprende que la demandada atribuye a los demandantes la comisión de falta grave previstas en los incisos a) y f) del artículo 25 del Decreto Supremo No. 003-97-TR, referidas en el caso del literal a) "*... al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral; la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores ... y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo...*"; mientras que el literal f) enmarca como falta grave ; entre otros; "*...injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores...*".

10.2. Según las referidas cartas, se imputa como falta a los demandantes el haberse resistido a exhibir la Resolución No. 036-2013-CU-RUIGV del Consejo Universitario tras la solicitud de su presentación en reiteradas oportunidades por el Secretario General; el Rector; y el Consejo Universitario de la institución demandada, incurriendo así, en grave indisciplina, injuria y faltamiento grave de palabra en agravio del empleador y personal jerárquico; por tanto se hace necesario establecer una enumeración de los hechos suscitados y la forma en que estos configuran o no las faltas en las que la demandada sustenta el despido de los demandantes.-

10.3. Mediante Carta No 021-2013-STNDEUIGV (fojas 117/118) remitida el 08 de marzo de 2013 al rector de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; Luis Claudio Cervantes Liñán; el Sindicato de Trabajadores no Docentes (Empleados) de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega (en adelante Sindicato) informa; entre otros; respecto a la existencia de la Resolución de Consejo Universitario No 036-2013-CU-RUIGV, cuya copia les fue remitida; manifestando su preocupación sobre el cambio comercial de la Universidad; y requiriendo que con el mismo no se vulneren y se respeten los derechos laborales de cada uno de los trabajadores.-

10.4. A través de la Carta No. 0342-2013-SG-RUIGV del 11 de marzo de 2013, el Secretario General otorga al Sindicato el plazo de 48 horas para que remita la Resolución de Consejo Universitario No 036-2013-CU-RUIGV así como que se informe acerca de quién y cuándo

se la remitieron; siendo cursada la misma al Secretario General del Sindicato; Elmer Virú Alarcón.-

10.5. A fojas 119/120 obra la Carta No. 023-2013-STNDEUIGV cursada el 18 de marzo de 2013 a Oscar Romero Aquino; en su condición de Secretario General de la demandada; en la que se señala que la Resolución sobre la que se solicitó información al Rector fue dejada en sobre cerrado a uno de sus agremiados, y que la carta remitida sólo pretende consultar sobre la realidad de los hechos y sus efectos; encontrándose suscrita la misma por Elmer Virú Alarcón; Secretario General del Sindicato.-

10.6. Así, la demandada mediante Carta No. 0381-2013-SG, nuevamente requiere lo solicitado mediante Carta No. 0342-2013-SG-RUIGV del 11 de marzo de 2013, otorgándole un plazo de 24 horas para que cumplan con la misma.-

10.7. Con fecha 21 de marzo de 2013; se remite Carta No. 024-2013-STNDEUIGV (fojas 121/122 al rector de la demandada, en las que nuevamente precisa la preocupación respecto a la estabilidad de los derechos laborales de los trabajadores; advirtiendo que la demandada no ha cumplido ni se ha pronunciado en absolver el pedido y aclaraciones solicitadas.-

10.8. La demandada cursa Carta No. 0423-2013-SG-RUIGV de fecha 05 de marzo de 2013 al Secretario General del Sindicato, precisando que el Consejo Universitario ha acordado conferirle 24 horas a fin de que cumplan con remitir el documento e información solicitado, indicando que de no hacerlo así iniciarían las acciones pertinentes contra los directivos del Sindicato.-

10.9. Obrante a fojas 124/126 se encuentra la Carta No. 027-2013-STNDEUIGV por la que el Sindicato solicita a la demandada se remita a informar respecto de los requerimientos formulados en las anteriores cartas cursadas y que deje de lado la actitud intimidatoria y de amenaza expresada en cada una de las comunicaciones remitidas; las cuales es necesario establecer que no obran en autos, toda vez que no han sido ofrecidas por ninguna de las partes.-

10.10. Finalmente a través de las cartas de preaviso No. 1340-ORH-RUIGV-2013; No. 1346-ORH-RUIGV-2013 y No. 1341-ORH-RUIGV-2013 que dirigiera la demandada a los demandantes de fecha 10 de abril de 2013 (cursadas a las partes el 11 de abril de 2013) las cuales obran a fojas 19/30 así como de las Cartas de Despido No. 1499-ORH-RUIGV-2013; No. 1500-ORH-RUIGV-2013 y No. 1498-ORH-RUIGV-2013 de fecha 23 de abril se materializa el despido, ofreciendo como sustento del mismo los hechos precedentemente enunciados.-

DÉCIMO PRIMERO:

De cada uno de los hechos manifestados por las partes en audiencia de juzgamiento; así como de los documentos enumerados en el Décimo Considerando, y de las pruebas actuadas en audiencia de juzgamiento como son la declaración testimonial de Oscar Romero Aquino (Secretario General de la Universidad demandada) y de la declaración efectuada por el perito Mauro Bonifacio Mercado; debiendo precisarse además que *todos los medios probatorios son valorados en forma conjunta por el Juez, utilizando su apreciación razonada... en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión conforme lo establece el artículo 197 del Código Procesal Civil; de aplicación supletoria; por lo tanto se desprende que si bien la demandada indica que la*

falta grave cometida por cada uno de los demandantes se sustenta en la resistencia mostrada por éstos al no exhibir la Resolución No. 036-2013-CU-RUIGV del Consejo Universitario; significando ello un incumplimiento a las órdenes impartidas por su empleador y suscitando que con lo referido en cada una de sus cartas de descargo a la carta de preaviso de despido cursadas (conforme se desprende de las Cartas de Despido que obran en autos) los demandantes incurrieron de esta forma en grave indisciplina e injuria contra los miembros del Consejo Universitario y demás autoridades de la Universidad; no obstante, puede advertirse que cada una de las cartas en las que la demandada sustenta su requerimiento fueron dirigidas a Elmer Virú Alarcón en su condición de Secretario General del Sindicato de Trabajadores No Docentes; más no a los trabajadores demandantes en forma individual, de lo que se infiere que los requerimientos fueron formulados a la organización sindical como tal por haber sido cursadas a su Secretario General, quien actúa como su representante; por lo que no existir medio de prueba del que pueda verificarse que los demandantes se mostraron renuentes o expresaron su negativa a cumplir con las órdenes de su empleador; más aún si se tiene en cuenta que de la Carta No. 021-2013-STNDEUIGV (fojas 117/118), que es el documento del que se originan cada una de las comunicaciones posteriores, se aprecia que ésta fue cursada al rector de la universidad demandada por la organización sindical; y no por los demandantes de manera individual en su condición de trabajadores propiamente dicha; no pudiendo por tanto afirmarse que a partir de la citada Carta cada uno de los demandantes ha incurrido en la falta grave expresada la cual es el quebrantamiento de la buena fe laboral así como a *la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores ... y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo...*"; pues los demandantes no actuaron como trabajadores sino como miembros de la organización sindical y en representación de la misma solicitaron información a las autoridades de la entidad demandada, hecho que no puede ser considerado como falta grave; siendo además que respecto al incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo manifestado por la demandada, si bien el literal c) del artículo 14 de éste, consigna que entre las obligaciones de los trabajadores se encuentran las de *cumplir y acatar las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores con relación a sus labores y obligaciones, aun cuando no correspondan a labores o tareas ordinarias del trabajador* debe entenderse que no es posible expresar que la organización sindical y por tanto los demandantes en su condición de miembros del mismo se encuentran subordinados a su empleador ello teniendo como sustento que los sindicatos como tal pretenden la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, siendo por tanto un ente mediador por el que se busca equilibrar los derechos de sus representados (trabajadores) con respecto a su empleador (la demandada); no resultando tampoco razonable la imputación de falta grave consistente en la grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra, pues las opiniones vertidas en cada uno de los documentos analizados no fue realizada en forma personal por cada uno de los demandantes, si no que las mismas fueron brindadas por el Sindicato como tal; que por la razón de su creación y por la función de representación de los trabajadores que este cumple, no existe posibilidad de que a los hoy demandantes; por haber actuado como miembros del mismo; se les pretenda atribuir faltas como si sus actos hubiesen sido realizados en forma individual como trabajadores y no representantes del gremio sindical; concluyéndose así que la demandada ofrece para cada una de las imputaciones a las faltas graves atribuidas a los demandantes acciones efectuadas por el Sindicato del cual eran miembros; más la misma no se encuentra relacionada con la conducta de estos en su condición de trabajadores; careciendo por tanto de objetividad cada una de las faltas graves imputadas a los demandantes; toda vez que las mismas no se encuentran relacionadas con la conducta de los demandantes en su condición de trabajadores ni por haber incumplido con sus obligaciones, sino por las acciones realizadas por la

organización sindical, correspondiendo por tanto analizar si el cese de los demandantes se configura como un despido fraudulento.-

DÉCIMO SEGUNDO: Del despido fraudulento:

12.1. La institución jurídica del despido fraudulento no se encuentra regulada en forma expresa en la legislación laboral nacional (Decreto Supremo 003-97-TR - TUO del Decreto Legislativo No 728); no obstante su reconocimiento y desarrollo ha sido materia de pronunciamiento del Tribunal Constitucional. Así, en la Sentencia de fecha 28 de noviembre de 2005, expedida en el caso Baylon Flores (Expediente No 206-2005-PA/TC), se dictaminó precedente vinculante respecto de dicha clase de despido, indicando que el mismo se produce:

“cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente”.

12.2. De igual forma, en la Sentencia emitida en el caso Llanos Huasco el 13 de marzo del 2003 (Expediente No 976-2001-AA/TC), el Tribunal Constitucional estableció otros dos supuestos para la configuración de un despido fraudulento: *el vicio de la voluntad y la fabricación de pruebas*, empleadas para la ruptura de la relación laboral. Debiendo además indicarse que en la Sentencia de fecha 23 de octubre de 2008 recaída en el Expediente No 06235-2007-PA/TC, se consideró otro supuesto más en que se produce el despido fraudulento el cual es *la utilización fraudulenta de alguna modalidad contractual distinta a la prevista por el ordenamiento jurídico vigente*.

12.3. Es así que, conforme la jurisprudencia señalada; el Tribunal Constitucional ha establecido los supuestos en los cuales puede producirse un despido fraudulento:

- Cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.
- Cuando se atribuye al trabajador una falta no prevista legalmente.
- Cuando la relación laboral se extingue con vicios de la voluntad.
- Cuando se fabrican pruebas para extinguir la relación laboral.
- Cuando se utiliza en forma fraudulenta alguna modalidad contractual distinta a la prevista por el ordenamiento jurídico vigente.

12.4. Por tanto, de lo expuesto puede definirse al despido fraudulento como la acción ilícita por la que el empleador extingue la relación laboral, teniendo por fundamento una supuesta causa que lo justifica, cumpliendo para ello con el procedimiento legal establecido, haciéndolo aparecer como un despido por causa justa; no obstante, ello no corresponde con el verdadero fundamento por el que el empleador decidió dar fin a la relación laboral, sino que el mismo se encuentra originado por un hecho fraudulento, con la finalidad de afectar al trabajador, ocasionándose con ello una lesión tanto en su dignidad como en los derechos fundamentales propios de la relación laboral; siendo que en virtud a la siguiente definición y conforme a la jurisprudencia establecida por el Tribunal Constitucional; puede advertirse que en realidad al tener los demandantes la condición de dirigentes sindicales conforme consta del Acta Final de Convenio Colectivo en Conciliación del 26 de marzo de 2013 (fojas 11/12) , cuya condición era del todo conocida por la demandada, pues al sustentar las faltas graves imputadas a las partes, tiene como referencia cada una de las Cartas cursadas al Secretario General del Sindicato de Trabajadores no Docentes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; desprendiéndose de ello que la demandada sabía que a la fecha del despido producido el 23 de abril de 2013, cada uno de los demandantes había actuado en el ejercicio de la actividad sindical; por lo tanto al no haberse configurado una falta prevista en la ley por

parte de los recurrentes se ha configurado un despido fraudulento, lo que además puede evidenciarse en su solicitud de reposición, en la inexistencia de la falta configurada a lo que se agrega el hecho de la afectación a sus derechos ejercidos como miembros de la organización sindical; por lo que ante la existencia del despido y la forma en que se han suscitado los hechos y conforme han sido analizados, corresponde por tanto amparar la demanda.-

12.5. Que, habiéndose amparado la demanda corresponde por tanto ordenar la reposición de los demandantes a su puesto habitual de labores, dejando a salvo el extremo de pago de remuneraciones dejadas de percibir durante el período no laborado, a efectos que los accionantes lo hagan valer conforme a ley, teniendo en cuenta que éste extremo constituye una pretensión distinta de la reposición solicitada, más aún si se tiene en cuenta la vía procedimental (proceso abreviado) en que se ha tramitado el presente proceso.-

DÉCIMO TERCERO.- De las costas y costos:

El artículo 412 del Código Procesal Civil establece que el reembolso de los costos y costas del proceso son de cargo de la parte vencida, salvo declaración expresa y motivada de exoneración, por lo que habiéndose efectuado el pago de tasas judiciales por parte de los demandantes, teniéndose en cuenta además que éstos han sido patrocinados por un abogado particular por lo que debe reembolsársele los costos y costas del proceso.

III.- DECISIÓN

Por estos fundamentos, administrando justicia a nombre de la Nación,

FALLO:

PRIMERO: Declarando **FUNDADA EN PARTE** la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante (siendo lo correcto excepción de falta de representación o representación defectuosa del demandante, por lo que debe excluirse al referido Sindicato como demandante, entendiéndose este proceso por tanto entre los tres trabajadores demandantes con la Universidad demandada; así como **INFUNDADA** la solicitud de cuestionamiento a la vía procedimental deducidas por la demandada.-

SEGUNDO: Declarando **INFUNDADA** la oposición deducida por la parte demandante contra la declaración de parte del Secretario General del Sindicato y a la declaración del Perito; así como **INFUNDADA** la tacha deducida por la parte demandante al informe pericial de grafotecnia.-

TERCERO: Declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **WILLIAM TORIBIO PAREDES SALAZAR; ALEXANDER ROQUE CARLOS y KARIN ROSARIO BALBUENA DOMÍNGUEZ** contra **UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**, en consecuencia se declara el cese de los demandantes como un despido fraudulento.-

CUARTO: **ORDENO** que consentida o ejecutoriada que sea la presente Resolución, la entidad demandada reponga a los demandantes en sus labores habituales.-

QUINTO.- IMPROCEDENTE el extremo de pago de remuneraciones dejadas de percibir durante el período no laborado, dejando a salvo el derecho de los accionantes para hacerlos valer conforme a ley, con costas y costos, los mismos que se determinaran en ejecución de sentencia.-

TÓMESE RAZÓN y HÁGASE SABER.-

485
444
Publicado

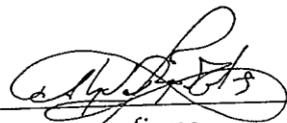
DECIMO TERCER JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE DE LIMA

EXPEDIENTE : 13839-2013 - 0 - 1801 - JR - LA - 13
MATERIA : REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
DEMANDADO : UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
DEMANDANTE : SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES DE UIGV
SECRETARIO : ANGELA MILAGROS CHARAJA AZNARÁN

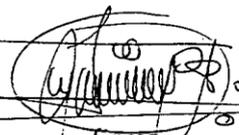
ACTA DE ENTREGA DE SENTENCIA

En Lima, siendo las 04:30 de la tarde del día 01 DE OCTUBRE DEL DOS MIL TRECE, se hicieron presentes al local del Décimo Tercer Juzgado Especializado Laboral Permanente de Lima, los señores ALEXANDER ROQUE CARLOS, identificado con DNI No. 40778318 y WILLIAM TORIBIO PAREDES SALAZAR identificado con DNI No. 40134697 en su calidad de parte demandante a efectos de recoger copia de la Sentencia No 122-2013 de fecha 01 de octubre de 2013; para lo cual en este acto los recurrentes proceden a firmar la presente acta en señal de conformidad de la entrega de dicha sentencia de 05 folios a doble cara e imprimen su huella dactilar del índice derecho; dejándose constancia de la inasistencia de la parte demandada en la fecha y hora señaladas, así como de la demandante Karín Rosario Balbuena Domínguez; de lo que doy fe.-


Índice derecho


firma
D.N.I. No. : 40778318


Índice derecho


firma
D.N.I. No. : 40134697

PODER JUDICIAL


ANGELA CHARAJA AZNARAN
Secretario Judicial
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente
Módulo 2
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

Exp. 13839-2013
 Barbara Vasquez A. *[Signature]*
 Banco de la Nación 42690266

77550263-U

Banco de la Nación

Exp. 13839-2013
 Barbara Vasquez A. *[Signature]*
 Banco de la Nación 42690266

77550273-U

Banco de la Nación



Exp. N° 13839-2013

Especialista: Dra. Charaja

SUMILLA: APELA SENTENCIA

SEÑOR JUEZ DEL 13° JUZGADO ESPECIALIZADO DE
TRABAJO PERMANENTE DE LIMA.

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA, en lo seguidos
por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Inca Garcilaso de la
Vega, sobre Despido Fraudulento y otro; a usted con respeto dice:

Que, al amparo de lo descrito por el artículo 32° de la Ley Procesal de Trabajo, interponemos Recurso de Apelación contra la Resolución N° 05- Sentencia, emitida por su Despacho en fecha 1° de octubre del 2013; la misma que nos causa agravio al haberse dictado en evidente contradicción a las normas de derecho sustantivo y procesal aplicables al caso en concreto y; a las pruebas actuadas. **Específicamente la Sentencia impugnada trasgrede de modo evidente nuestro derecho a una debida motivación: motivación incongruente, demostrándose así del claro hecho que enuncia argumentos contradictorios, de cuyo error han devenido sus viciados considerandos y el ilegal fallo.**

Dirigimos el presente Recurso contra el fallo que declara:

1. Fundada en parte la Excepción de Falta de Legitimidad para obrar del demandante (entendida como Excepción de falta de Representación o representación defectuosa del demandante).
2. Infundada la solicitud de cuestionamiento a la vía procedimental deducida por nuestra parte (la parte demandada).
3. Fundada en parte la demanda, declarando el cese de los demandantes como un despido fraudulento.

Analizaremos los Considerandos por los cuales el Juez llega a la conclusión expresada en la sentencia; de donde se verificará que éste ha obviado el análisis lógico-axiológico y la compulsa de las pruebas que, como es bien sabido, debe guardar estricta coherencia con las normas que le sirven de fundamento, hecho que no se ha dado en el presente caso; tal como lo evidenciaremos con la fundamentación que a continuación desarrollamos:



LA DESESTIMACIÓN DEL CUESTIONAMIENTO A LOS PRESUPUESTOS PROCESALES:

1) LA INCORRECTA DETERMINACIÓN DE LA VÍA PROCEDIMENTAL

PRIMERO: Es menester referirnos en primer término al cuestionamiento que nuestra parte hizo respecto a la vía procedimental elegida por el Juzgador para la tramitación del presente proceso.

Como se sabe, por norma general, el Juez primero deberá examinar la concurrencia de los Presupuestos Procesales y después las Condiciones de la Acción. Ello significa que el juzgador no puede examinar las condiciones de la acción si previamente no ha constatado o verificado que el proceso que está examinando es válido. Ahora, si el Juez omitiera realizar dicho examen, las partes pueden hacerlo notar interponiendo los cuestionamientos formales correspondientes.

Ahora bien, los presupuestos procesales, en su sentido técnico-jurídico, significan los requisitos o circunstancias relativas al proceso, es decir, que constituyen los supuestos previos que necesariamente han de darse para constituir una relación jurídica procesal regular o válida.

Al respecto, el jurista alemán Oskar Von Bulow, creador de la Teoría de la Relación Jurídica, expuesta para explicar la naturaleza jurídica del proceso, expresa que la exposición sobre una relación jurídica debe dar, ante todo, una respuesta a la cuestión relacionada a los requisitos a que se sujeta el nacimiento de aquella. Agrega que se precisa saber entre qué personas puede tener lugar, a qué objeto se refiere, qué hecho o acto es necesario para realizar tal acto.

En cuanto a su denominación, el jurista la propuso para referirse a las prescripciones que deben fijar los requisitos de admisibilidad y las condiciones previas para la tramitación de toda la relación procesal, es decir, las que precisan entre qué personas, sobre qué materia, por medio de qué actos y en qué momento se puede dar un proceso. Además, este autor agrega que un defecto en cualquiera de las relaciones indicadas impediría el surgimiento del proceso. En suma, en estos principios están contenidos los elementos constitutivos de la relación jurídica procesal.



Entre los presupuestos procesales enumerados por la doctrina y nuestro Código Procesal Civil¹, encontramos los requisitos de admisibilidad de la demanda, enumerados en su Art. 424, entre las cuales se encuentra: *'9. La indicación de la vía procedimental que corresponde a la demanda.'*

Así, siguiendo al reconocido jurista Nelson Ramírez Jiménez, una demanda será declarada inadmisibile cuando no tenga los requisitos legales (por ejemplo, no se enumeran los hechos o se indica el domicilio personal del actor), o cuando no se acompañan los anexos exigidos por la ley, o si el petitorio es incompleto o impreciso, **o cuando la vía procedimental propuesta no corresponde a la naturaleza del petitorio.**

En el presente caso, conforme se evidencia del escrito de demanda, ocurre la situación denunciada en el párrafo anterior: **la vía procedimental propuesta por el actor no corresponde a la naturaleza del petitorio.** Efectivamente, el actor SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES (EMPLEADOS) DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA, indica como pretensiones de su demanda:

- 1) La reposición en su centro de labores por un supuesto despido fraudulento, y;
- 2) El pago de remuneraciones devengadas.

Como se sabe, el Art. 2º de la Ley N° 29497, establece taxativamente en lo referente a la competencia por materia de los Juzgados, que:

"Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

(...)

- 2) **En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única."**

Teniendo en cuenta que el actor solicitaba dos pretensiones que merecían pronunciamientos distintos del Juzgador², la vía procedimental específica para el presente caso, correspondía al proceso ordinario

¹ Aplicable supletoriamente al presente proceso, de conformidad con la Primera Disposición Complementaria de la Ley Procesal de Trabajo.



laboral. No obstante, el demandante solicita que el proceso sea tramitado en la vía procedimental del proceso abreviado laboral y, el señor Juez, lejos de advertir esta trasgresión a las reglas fijadas con anterioridad al inicio del presente proceso, acepta la vía procedimental sugerida por el accionante y determina erróneamente que el presente proceso se ventile en la vía del proceso abreviado laboral.

¿Qué implicó para nuestra parte esta trasgresión de las reglas establecidas para el presente caso por la Ley Procesal de Trabajo N° 29497?

Al determinar el Juez que la presente causa se tramite en el proceso abreviado, nuestra parte tuvo que asumir, aparte de la carga misma que implica un proceso, el corto plazo que la ley establece a fin de que se desarrolle el mismo. Esto conforme al Art. 48 de la Ley Procesal de Trabajo, los plazos establecidos para el proceso abreviado laboral son muchísimo más cortos que el proceso ordinario, iniciando con el plazo perentorio de diez días para contestar la demanda, así como el establecimiento de una Audiencia Única, en la que se unen la audiencia de conciliación y la de juzgamiento establecidas para el proceso ordinario laboral. Hecho que es a todas luces atentatorio de nuestro derecho a un debido proceso y por ende también a una tutela jurisdiccional efectiva.

En el Considerando Quinto de la Sentencia impugnada, el *A-quo* hace referencia a la defensa formal planteada por nuestra parte, referida al cuestionamiento de la determinación de la vía procedimental elegida, no obstante, indica que *cuando el juzgado ha admitido a trámite la demanda sólo ha como única pretensión la reposición solicitada, no así el pago de las remuneraciones dejadas de percibir (...), en consecuencia resulta procedente la tramitación de la causa en el proceso abreviado, por lo que la solicitud debe desestimarse.*

Es decir, pese a que luego de la etapa de conciliación, al Juzgador se le hizo notar la trasgresión al debido proceso al haberse señalado una vía procedimental distinta a la prevista por ley para la causa, éste decidió hacer caso omiso a lo señalado por nuestra parte indicando por toda respuesta que la cuestión sería resuelta junto con la Sentencia, continuando así con la vulneración a nuestros derechos, puesto que al tratarse de una defensa formal, que podría haber impedido la continuación de la Audiencia Única y su variación y/o desdoblamiento en dos etapas (Audiencia de Conciliación y Audiencia de Juzgamiento), el *A-quo*, desde ese momento ya predispuesto a recortar nuestro derecho

² Como se evidencia del texto de la Sentencia, en la que el Juez ha determinado que no le correspondía al actor el pago de devengados, de donde se demuestra con certeza que se trataba de otra pretensión principal y no accesoria del petitorio de reposición al centro de labores.



de defensa, decide obviar el debido proceso y actuar de modo fraudulento, esto es; contrario a la legalidad previamente establecida. Efectivamente, el texto de la ley es claro y no acepta interpretación alguna, existen cuatro tipos de vía procedimental para los procesos laborales, siendo la vía específica para el presente proceso la vía del Proceso Ordinario, no pudiendo el Juez modificar a discreción lo que la ley ha establecido como una 'regla de juego' para el nacimiento del juicio.

Por otro lado, se evidencia el claro hecho de que el Juzgador no se encontraba preparado para manejar la Audiencia en una sola ocasión, ya que debido a la premura con que manejó la misma se han vulnerado innumerables derechos procesales de nuestra parte, entre otros:

- El hecho de que no haya resuelto la Excepción propuesta por nuestra parte de modo primigenio y antes de pasar al examen del fondo del asunto, generando una incertidumbre innecesaria para las partes, y trasgrediendo lo establecido por el Código Procesal Civil, en lo referido a la resolución de las defensas de forma.
- El hecho claro de no haber permitido a nuestra parte objetar las pruebas presentadas por la parte demandante, como sí lo hizo con ésta, a quien le dio demasiado tiempo para que tachara, se opusiera e impugnara cuanto quiso.
- El hecho claro de que no resolvió la tacha planteada por nuestra parte, referida textualmente en el PRIMER OTROSÍ de nuestro escrito de Contestación a la demanda, hecho claramente notorio del texto de la Sentencia en la que no se hace mayor referencia a la misma, no obstante, como se puede evidenciar del archivo fílmico de la Audiencia, nuestra parte solicitó al Juez se nos permita contradecir la prueba planteada por la contraria, así como la admisión de nuestras cuestiones probatorias.
- El hecho claro y demostrado de que no dio el mérito correspondiente a las pruebas ofrecidas, admitidas y actuadas por nuestra parte.

Entre otras irregularidades observadas y puestas de manifiesto durante la Audiencia Única, que habrían podido evitarse, de haber actuado el señor Juez conforme a la legalidad y habiendo estimado nuestro cuestionamiento y señalado que la vía procedimental correcta para el presente caso es la del Proceso Ordinario Labora, desdoblando la Audiencia en dos etapas, desarrollándose en aquella fecha la Audiencia de Conciliación, en la que además correspondía emitir pronunciamiento en lo referido a nuestra Excepción de Falta de Legitimidad para obrar de la parte demandante, ya que ésta implicaba



también un cuestionamiento formal insuperable, ya que denunciarnos el claro hecho de que el demandante no tenía la facultad de serlo en dicho proceso. Correspondía además, fijar hora y fecha para la Audiencia de Juzgamiento, a fin de que se dé inicio a la confrontación de posiciones y el análisis probatorio de la cuestión de fondo.

Obviamente, ya desde el hecho que el Juez haya decidido indiscriminadamente resolver esta cuestión en la sentencia vulnera el principio constitucional a la tutela jurisdiccional efectiva, y el hecho de que en la Sentencia se haya desestimado la misma, es un acto que evidentemente debe ser corregido por el *Ad-quem*, más aún si – conforme se evidencia de la filmación de la Audiencia – se hizo notar esta situación en el momento oportuno, con conocimiento de la contraria y fue sometido al correspondiente contradictorio, pudiendo en dicho momento la contraria haber subsanado tal ineficiencia con el allanamiento a nuestra solicitud; no obstante, pese a que se reafirmaron en la pluralidad de sus pretensiones optaron por la continuación de la causa, obviando el hecho claro de una posterior declaración de nulidad.

Por estas consideraciones este extremo debe ser revocado, con la consecuente declaración de nulidad de la Audiencia Única, ordenándose al Juez de primera instancia cumpla con ceñirse al procedimiento establecido por ley para la presente causa.

2) LA DECLARACIÓN DE ESTIMACIÓN PARCIAL (*FUNDADA EN PARTE*) DE NUESTRA EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMIDAD PARA OBRAR

SEGUNDO.- Como se observa del texto de la Sentencia impugnada, el *A-quo* se refiere a la Excepción de Falta de Legitimidad para Obrar del demandante en el Considerando Cuarto de la Sentencia, indicando que *la indicada excepción (entendida como representación defectuosa) debe ampararse en parte.*

Impugnamos dicho extremo, por cuanto, conforme se ha acreditado fehacientemente los supuestos dirigentes sindicales que representaban al Sindicato demandante *carecían de legitimidad para acudir en su representación*³.

Se observa de esta decisión, también contenida en el fallo, que el Juez ha ideado una nueva forma de resolver las Excepciones, pues nótese de todo el texto de los artículos pertinentes del Código Procesal

³ Como ha establecido de modo extremadamente contradictorio el *A-quo* en el Considerando 4.6 *in fine*.



Civil, que en ninguno de sus párrafos se establece la posibilidad de declarar **fundada en parte** una Excepción, esto obedece claramente al hecho posterior a la estimación de una excepción, esto es; su consecuencia legal. En el presente caso: ¿Cuál es la consecuencia legal de haber declarado fundada en parte la Excepción de Falta de Representación o Representación Defectuosa del demandante? ¿Es acaso la señalada por el *A-quo* en su fallo?: '(...) *por lo que debe excluirse al referido Sindicato como demandante, entendiéndose este proceso entre los tres trabajadores demandantes con la Universidad demandada*'. ¿Es esa la consecuencia que la ley señala para la estimación de una Excepción de Representación Defectuosa? REMITÁMONOS A LA LEY: ART. 451, NUMERAL 2º DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL

*'Artículo 451.- Una vez consentido o ejecutoriado el auto que declara fundada alguna de las excepciones enumeradas en el Artículo 446, el cuaderno de excepciones se agrega al principal y **produce los efectos siguientes:***

(...)

*2. **Suspender el proceso hasta que se subsane el defecto o la insuficiencia de representación del demandante dentro del plazo que fijará el auto resolutorio (...).***

Demás está decir que el Juez ha desobedecido por completo las reglas establecidas por el Código Procesal Civil para el procedimiento de las Excepciones.

Como hemos tenido oportunidad de referir, a tenor de lo prescrito por la Primera Disposición Complementaria de la Ley Procesal de Trabajo, el Código Procesal Civil se aplica supletoriamente a todo lo no previsto por la primera de las nombradas. En consecuencia, al no encontrar norma alguna que se refiera a la tramitación de las defensas formales Excepciones, corresponde a los Jueces, actuar conforme a los lineamientos establecidos en los Artículos 446 y siguientes del Código Procesal Civil, sin embargo, esto parece no haber sido entendido por el *A-quo*, pues como se ve de autos; éste ha resuelto nuestra Excepción en la Sentencia, obviando lo establecido en el Art. 449 que para el caso concreto sería:

"Absuelto el traslado o transcurrido el plazo para hacerlo, el Juez resuelve la excepción (...). Si la declara infundada, declara también el saneamiento del proceso. De lo contrario, aplica lo dispuesto en los artículos 450 y 451."

El traslado de la Excepción se realizó con ocasión de la Audiencia Única, en la cual se le corre traslado al demandante de nuestro escrito de Contestación a la demanda donde se encuentra



planteada nuestra Excepción de Falta de Legitimidad para obrar del demandante. De la misma forma, en dicha Audiencia el Juez informa a la contraria acerca de la Excepción planteada y le otorga la posibilidad de plantear su contradicción a la misma. Por lo tanto, el Juez debió referirse de modo primigenio a la resolución de la Excepción planteada (defensa de forma), para posteriormente y – únicamente si la declara infundada – continuar con el análisis del fondo del asunto.

Lejos de esto, el Juez de primera instancia decidió de modo inobjetable, sin referir la normatividad que lo amparaba, proseguir con la etapa sucesiva y resolver la Excepción con la sentencia.

Se encuentra plenamente acreditado que el Sindicato demandante, no era tal. Es decir, conforme señala el Juez en su Considerando Cuarto: *a la fecha de la presentación de la demanda (31 de mayo del 2013) los recurrentes ya no tenían la condición de trabajadores de la demandada y como tal no podían formar parte de la organización sindical, más todavía si con anterioridad a dicha fecha (22 de mayo del 2013) el Sindicato demandante le cursó comunicación a la demandada de los nuevos integrantes de la Junta Directiva conforme a la documental de fojas 353, lo que evidenciaría la falta de representación de los recurrentes para acudir a esta instancia como miembros de la organización sindical demandante.*

De donde se entiende claramente que el señor Juez de modo primigenio considera que, conforme a sus facultades directrices (y al principio *Iura novit curia*) la Excepción planteada debe entenderse como una de Falta de representación suficiente y corresponde estimarse la misma. No hace mayor desarrollo referido al hecho de declarar fundada en parte la misma, no obstante, entendemos que la misma esté dirigida a la estimación de la Excepción mas no como fue propuesta en sus inicios, sino conforme a la variación realizada por la judicatura, esto es; de excepción de Falta de Legitimidad para Obrar a Excepción de Falta de Representación o Representación Defectuosa del demandante. POR CONSIGUIENTE, AL DECLARARSE FUNDADA LA EXCEPCIÓN REFERIDA, EL A QUO DEBIÓ ACTUAR CONFORME A LO ESGRIMIDO POR EL NUMERAL 2º DEL ART. 451 DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL. ES DECIR: SUSPENDER EL PROCESO HASTA QUE SE SUBSANE LA INSUFICIENCIA DE REPRESENTACIÓN DEL DEMANDANTE DENTRO DEL PLAZO QUE FIJARA EL AUTO RESOLUTORIO.

Donde volvemos al tema de la falta de apego del señor Juez a la legalidad, ya que éste pudo haber actuado conforme a estos claros lineamientos establecidos legalmente; no obstante, el Juzgador



pasando tantas veces por alto nuestros derechos de defensa y a un debido proceso, pese a declarar fundada la Excepción planteada por nuestra parte, decide juzgar el fondo del asunto, desconociendo los efectos legales de las Excepciones. Con lo cual además, se evidencia el perjuicio que se nos causó al haberse elegido incorrectamente la vía del proceso abreviado, ya que de lo contrario, el traslado de la Excepción se habría dado en la Audiencia de Conciliación, resolviéndose la misma en dicho acto o dentro de los diez días siguientes, conforme al CPC, y otorgando al demandante el plazo correspondiente para acreditar la suficiencia de su representación, hecho que debía ser sometido al contradictorio en la fecha que se hubiere dispuesto para la Audiencia de Juzgamiento.

De lo hasta aquí dicho se establece con extrema claridad que el *Ad-quo* ha actuado de modo ilegal y arbitrario, perjudicando nuestros derechos constitucionalmente reconocidos, como son el de defensa, al debido proceso y a una tutela jurisdiccional efectiva, al haber dictado una sentencia que no se encuentra fundada en el derecho sino más bien en un ánimo de parcialización para con las pretensiones del demandante. Hecho que también debe ser corregido por el *Ad-quem*, quien debe establecer las pautas para que nuevamente se lleve adelante la tramitación del proceso, conforme a lo previsto en la ley, y no en la subjetividad del Juez de primera instancia.

3) LA TRASGRESIÓN DE LAS REGLAS DE COMPARECENCIA ESTABLECIDAS EN LA LEY N° 29497

TERCERO.- Pese a haber declarado fundada la Excepción de Representación Defectuosa o insuficiente del demandante, el Juez decide pronunciarse sobre el fondo. Esto en mérito al simple hecho de que el supuesto demandante SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES (EMPLEADOS) DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA, *ha señalado que se apersonan como representantes de la organización sindical y por derecho propio; siendo por tanto que en forma expresa los demandantes han dejado establecido que acuden a esta vía por derecho propio (...).*

Habría que preguntarle al Juez de primera instancia, como se le hizo notar en la Audiencia Única, ¿en qué parte de la Ley Procesal de Trabajo N° 29497 o, mejor aún, en que cuerpo de leyes se le otorga a los trabajadores la posibilidad de acudir de modo conjunto para ejercitar su derecho de acción frente a un supuesto despido fraudulento?



Acudamos al texto claro y expreso de la Ley Procesal de Trabajo, que para la cuestión permite el reenvío al CPC, al establecer únicamente las reglas especiales de comparecencia, esto es, para casos distintos al establecido como regla general.

Así, el Código Procesal Civil:

TITULO II

COMPARECENCIA AL PROCESO

Capítulo I

Disposiciones generales

Capacidad para ser parte material en un proceso.-

Artículo 57.- Toda persona natural o jurídica, los órganos constitucionales autónomos y la sociedad conyugal, la sucesión indivisa y otras formas de patrimonio autónomo, pueden ser parte material en un proceso.

Capacidad para comparecer en un proceso.-

Artículo 58.- Tienen capacidad para comparecer por sí a un proceso o para conferir representación designando apoderado judicial, las personas que pueden disponer de los derechos que en él se hacen valer, así como aquellas a quienes la ley se lo faculte. Las demás deben comparecer por medio de representante legal.

También pueden comparecer en un proceso, representando a otras personas, las que ejercen por sí sus derechos.

Puede continuar un proceso quien durante su transcurso cambia de nombre, sin perjuicio de la causa que motivó tal hecho.

De cuyo texto se entiende claramente que cualquier persona de modo individual, sea personal o a través de un apoderado o representante legal, tiene capacidad para ser parte material y procesal. Así también – y taxativamente - *los órganos constitucionales autónomos y la sociedad conyugal, la sucesión indivisa y otras formas de patrimonio autónomo.* Esa es la regla general.

Cierto es que la nueva Ley Procesal de Trabajo establece que existen REGLAS ESPECIALES DE COMPARECENCIA, y son las que se enumeran en los artículos 8 y 9 de dicho cuerpo legal, entre los cuales se encuentra prevista la comparecencia de:

1. Los menores de edad
2. **Los Sindicatos**
3. Las Asociaciones o instituciones sin fines de lucro, la Defensoría del Pueblo y el Ministerio Público.



Como se observa no se encuentra entre las reglas especiales de comparecencia señaladas por la Ley Procesal de Trabajo al conjunto de trabajadores que indiquen la presunta trasgresión de sus derechos laborales, por lo que éstos deben actuar conforme a la regla general de comparecencia y demandar de modo personal.

Pero ¿qué ocurrió en el presente caso? Para inducir a error al Juzgado (?), primero señalan en la demanda una vía procedimental ajena a sus pretensiones y segundo, deciden comparecer como Sindicato para encontrarse suponemos dentro de los alcances de las reglas especiales de comparecencia, y por sí acaso; por derecho propio. Pero, ¿no es que el Juez conoce el derecho y como director del proceso debe ceñir los actos de las partes a lo establecido en la ley? EN EL PRESENTE CASO NO, LOS 'ACCIONANTES' LOGRARON – CON EXTREMA AYUDA DEL JUEZ – BURLANDO EL TEXTO CLARO Y EXPRESO DE LA LEY, TRASGREDIENDO NUESTROS DERECHOS: QUE SE LLEVE ADELANTE EL PROCESO CON UN CONJUNTO DE ACCIONANTES, hecho no previsto de modo alguno en la ley⁴.

Efectivamente, los Sindicatos se encuentran facultados para comparecer al proceso en defensa de sus intereses o la de sus agremiados. No obstante, en el presente caso es claro que el Juez ha determinado textualmente que no es el Sindicato de Trabajadores No Docentes (Empleados) de la UIGV quien acciona, habiéndose declarado fundada una Excepción que denuncia este hecho, entonces indica que los demandante acuden por derecho propio, por lo que, en esta nueva situación jurídica de los 'accionantes', deben hacer valer su derecho por sí mismos, es decir, de modo personal. Pero qué hace el Juez, pese a las innumerables referencias por nuestra parte en el sentido de que la ley les impide actuar de forma conjunta, y sin que los propios demandantes hayan indicado la posibilidad de una acumulación subjetiva, EL A-QUO DECIDE QUE EL PROCESO SE LLEVE ADELANTE CON TRES DEMANDANTES.

De donde se extrae las extrañas y atentatorias circunstancias que rodean el inicio del presente proceso, que a todas luces nos ha causado un grave perjuicio, que igualmente debe ser reparado por el Superior en Grado, **determinando expresamente quién demanda en el presente proceso: si es**

⁴ Con excepción, claro está de la figura de la acumulación subjetiva, que en el presente caso no fue determinado ni por la parte demandante ni por el señor Juez, conforme a lo establecido en el último párrafo del Art. 83 del Código Procesal Civil, y que en el presente caso no se encuentra previsto entre las reglas especiales de comparecencia, como si lo contenía la antigua Ley Procesal de Trabajo N° 26636, que en su artículo 13 prescribía la posibilidad de acumulación subjetiva.



el Sindicato, que demuestre tener legitimidad para obrar o representación suficiente; y si lo hacen por derecho propio, se les debe ordenar demandar de modo personal, conforme a ley, con las consecuencias legales que ello implique, en el entendimiento de que ha sido decisión de ellos el hecho de haber demandado de modo conjunto, aun cuando sabían perfectamente que tal situación estaba proscrita por ley.

4. LA FALTA DE PRONUNCIAMIENTO DEL *A- QUO* RESPECTO A LA TACHA PROPUESTA POR NUESTRA PARTE

CUARTO.- Como es de evidenciarse, una trasgresión más a nuestros derechos viene constituida por el hecho de que el Juzgador no se ha pronunciado en la sentencia respecto a la cuestión probatoria: Tacha, planteada por nuestra parte respecto del documento Resolución N° 036-2013-CU-RUIGV, que presentan 'los demandantes' como Medio Probatorio N° 3, para lo cual ofrecimos como prueba el Informe Pericial, copia del Libro de Registro de Resoluciones y el testimonio del Perito, con lo que se evidenciaba la falsedad del documento y por ende debía declararse Fundada nuestra Tacha.

Las pruebas fueron actuadas, no obstante, el *A-quo* ni siquiera nos permitió cuestionar medio de prueba alguno de la parte contraria, limitándose únicamente a referirse a cuanta objeción y cuestión probatoria fue realizada por la defensa de la parte demandante.

De igual forma, este hecho debe ser corregido por el Superior en Grado, ya que constituye una trasgresión efectiva del debido proceso y nuestro derecho de defensa. Asimismo, demuestra que la sentencia impugnada se encuentra viciada al haberse dictado vulnerando el derecho a la debida motivación.

II. LA ERRADA APRECIACIÓN DEL JUZGADOR EN LO REFERIDO AL FONDO DEL ASUNTO

1) LAS FALTAS GRAVES COMETIDAS POR LOS 'DEMANDANTES'

QUINTO.- En el Considerando Noveno el Juez comienza su análisis respecto al fondo del asunto, iniciando con lo referido por la parte demandante, y a continuación indicando la normatividad que rige para el caso de despido de un trabajador por causa justa, y el procedimiento legal que se debe seguir, enumerando las formalidades que la ley señala para que un debido procedimiento.



Pues bien, en el presente caso se ha demostrado sin lugar a dudas que 'los demandantes' han sido despedidos por causa justa contemplada en la ley, al haber cometido falta grave debidamente demostrada, la misma que está relacionada con la conducta de los trabajadores, habiéndolo demostrado fehacientemente y otorgado a 'los demandantes' los 6 días naturales que la ley contemple a fin de que éstos ejerzan su derecho de defensa y levanten los cargos en su contra, observando el principio de inmediatez, habiéndosele comunicado por escrito a través de Carta Notarial en la que se les indica de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.

Efectivamente, en nuestro escrito de contestación a la demanda, así como en la Audiencia Única hemos indicado y demostrado fehacientemente que el cese de los demandantes se debió a que éstos cometieron las faltas graves estipuladas en los incisos a) y f) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que todo el material fáctico, jurídico y probatorio estuvo dirigido a acreditar las faltas graves cometidas por 'los actores' así como la inexistencia del despido fraudulento.

Conforme se evidencia de la Carta de preaviso, se les imputó a 'los accionantes' la comisión de la falta grave contenida en los antes mencionados:

- a) el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral; la reiterada resistencia a las órdenes del empleador y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo; y asimismo,
- f) al existir una clara injuria y faltamiento de palabra escrita en agravio del empleador, de sus representantes y del personal jerárquico.

Se ha acreditado que las faltas graves existieron, y estuvieron referidas al incumplimiento de obligaciones, el quebrantamiento de la buena fe laboral y la reiterada resistencia a las órdenes del empleador. Asimismo, hubo manifiesta injuria y faltamiento de palabra. Quedó más que claro que 'los demandantes', escudándose en el hecho de que formaban parte de la directiva del Sindicato de Trabajadores de la Universidad, cursaron diversas comunicaciones al Rector y Secretario General de la UIGV, autoridades de nuestra casa de estudios, indicando falsamente que tenían en su poder copia de la Resolución N° 036-2013-CU-RUIGV y otra comunicación que les habrían hecho llegar de modo anónimo, según las cuales las autoridades de la Universidad pretenderían transformar la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Asociación Civil en una Sociedad Anónima Cerrada, con la finalidad de trasgredir derechos laborales, por lo cual manifiestan encontrarse preocupados.



Como se ha demostrado de modo manifiesto, aun cuando el señor Juez no hace ni siquiera mención a este hecho, la Resolución N° 036-2013-CU-RUIGV no existe, y lo que los demandantes han presentado al Despacho como prueba de su presunta existencia es un documento falso, un fotomontaje cuya procedencia hasta la fecha se desconoce pues 'los actores' se resistieron a presentarla ante el insistente requerimiento de las autoridades de la Universidad.

Se ha demostrado que con fecha 11 de marzo del año en curso, el Secretario General de la Universidad le remite comunicación escrita a 'los accionantes' en respuesta a su Carta de fecha 06 de marzo, mediante la cual les requiere para que presenten la copia de la Resolución N° 036-2013-CU-RUIGV que dicen tener en su poder. 'Los accionantes', lejos de cumplir con la solicitud realizada, a través de una segunda comunicación escrita, siempre escudándose en el hecho de ser dirigentes sindicales, desconocen la autoridad del Secretario General, indicando textualmente que la Resolución N° 036-2013-CU-RUIGV *fue comunicada a diferentes dependencias y oficinas de la Universidad.* HECHO DEMOSTRADAMENTE FALSO, ya que como hemos indicado tal Resolución NO EXISTE, ya que nunca fue redactada ni suscrita por el señor Rector de nuestra casa de estudios.

Al notar este faltamiento de palabra contra el Secretario General, a quien desconocieron como autoridad, pese a que conforme al Reglamento General el Secretario General *es el responsable de brindar apoyo administrativo directo al Despacho del Rector*, es este último quien les cursa una comunicación escrita, con fecha 18 de marzo del año en curso, otorgándoles 48 horas y con carácter de urgencia para que remitan copia de la Resolución N° 036-2013-CU-RUIGV, así como informen quién y cuándo se la remitieron, incluyendo el comunicado escrito que menciona la intención de transformar la Universidad en Sociedad Anónima.

Lejos de cumplir con la orden que les dio el máximo Representante de la Universidad, 'los demandantes' de modo soberbio y seguros de encontrarse protegidos por la condición de dirigentes sindicales cursan una tercera carta al señor Rector de la Universidad, en la que existe una clara injuria y faltamiento de palabra, esta vez contra esta autoridad: indican taxativamente que basan su preocupación en la denuncia interpuesta por el Gerente General y en una copia de la Resolución de Consejo Universitario N° 0036-2013-CU-RUIGV que se les hizo llegar, indican que el Rector pretende poner en tela de juicio su conocimiento sobre la documentación en la que sustentan su preocupación, sin considerar que esta debe obrar en los archivos de la propia



Secretaría General de nuestra Universidad. De donde se evidencia además que nuevamente incumplen con lo que esta vez el Rector les pide, que muestren la documentación en la que sustentan su 'preocupación' y que además causó zozobra en los demás trabajadores, y la seguridad en las autoridades de la Universidad de que la documentación a que hacían mención no existía.

Por último, y debido a la evidente resistencia de 'los accionantes', con fecha 25 de marzo el máximo órgano de gobierno de la Universidad, Consejo Universitario, aprueba por unanimidad volver a remitir a los suscribientes una comunicación notarial, a fin de que en un plazo máximo de 24 horas – teniendo en cuenta que se les venía requiriendo lo mismo desde el 11 de marzo – haga llegar copia de la Resolución N° 036-2013-CU-RUIGV así como la demás documentación que indicaron tener en su poder que menciona sobre la intención de transformar a la Universidad en sociedad anónima, bajo responsabilidad y, se les hace saber que en caso contrario la Universidad iniciaría las acciones legales pertinentes.

Esta última solicitud, comunicación notarial, ni siquiera fue respondida por los accionantes, en el máximo de su soberbia y siempre seguros de que son intocables por formar parte de la dirigencia sindical.

TODA LA SITUACIÓN RELATADA EN LÍNEAS ANTERIORES FUE PLENAMENTE ACREDITADA EN LA AUDIENCIA ÚNICA, de la cual quedó clarísimo, incluso de la propia declaración de parte de 'los actores' el hecho de que éstos no tuvieron impedimento alguno para cumplir la orden impartida por las autoridades de la Universidad, simplemente no se les dio la gana de presentar la copia de la Resolución N° 036-2013-CU-RUIGV que tantas veces indicaron tener en su poder, en su arrogancia de formar parte de la dirigencia sindical. Del mismo modo, se acreditó que existió un claro faltamiento de palabra en las comunicaciones dirigidas a las autoridades de la UIGV. Incluso, como se hizo notar en la Audiencia Única al señor Juez EN EL PROPIO TEXTO DE LA CARTA CON LA QUE EJERCEN SU DERECHO DE DEFENSA DE LOS CARGOS IMPUTADOS, los demandantes continúan faltando al honor del señor Rector, indicando hechos inexactos e injuriantes, por lo que LEJOS DE LEVANTAR CARGO ALGUNO, PRETENDEN SIEMPRE ESCUDARSE EN EL HECHO DE SER DIRIGENTES SINDICALES Y POR LO TANTO INTOCABLES.

Se demostró además que incluso en el escrito de demanda faltan a la verdad cuando indican primero que la Resolución N° 036-2013-CU-RUIGV fue notificada a todas las dependencias de la Universidad



entre las cuales estaba la Gerencia General, para después indicar que el Gerente General consiguió la Resolución N° 036-2013-CU-RUIGV a través de conocidos, Y FINALMENTE EL PROPIO GERENTE GENERAL DESMINTIÓ TAL VERSIÓN INDICANDO CON SU PROPIO TESTIMONIO, OFRECIDO POR LA CONTRARIA, QUE EL JAMÁS TUVO A LA VISTA LA TANTAS VECES MENCIONADA RESOLUCIÓN N° 036-2013-CU-RUIGV.

Hecho que, lejos de ser analizado en su contexto por el Juzgador fue completamente obviado por este, limitándose a seguir el camino más fácil, como fue el de dar la razón a 'los peticionantes' sin dedicar mucho más que unos cuantos párrafos para colegir que éstos no podían ser despedidos pues formaban parte de la dirigencia sindical. Cabe preguntarle nuevamente al señor Juez: Eran dirigentes sindicales ¿Y? ¿Dejan por ello de ser trabajadores? ¿Esa cualidad los convierte en intocables, aun cuando se demuestra fehacientemente que dolosamente cometieron faltas graves? La respuesta obvia es NO. Los dirigentes sindicales también son trabajadores de la Universidad, y le deben un mutuo respeto a las autoridades de la Universidad, y se encuentran sujetos a las órdenes de éstos, aun cuando estas órdenes no devenguen directamente de sus labores efectivas, sin embargo se encuentren relacionadas con el principio de buena fe laboral y con ese ambiente de respeto que debe existir entre los trabajadores y sus superiores. ¿De qué estaríamos hablando si no fuese así? La relación laboral se tornaría insubsistente y el ambiente de trabajo nada propicio.

DE DONDE SE CONCLUYE SIN LUGAR A DUDAS QUE 'LOS DEMANDANTES' SÍ COMETIERON LAS FALTAS GRAVES ESTIPULADAS EN LOS INCISOS A) Y F) DEL ARTÍCULO 25 DEL DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR, POR TANTO SU DESPIDO SE DEBIÓ A UNA CAUSA JUSTA CONTEMPLADA EN LA LEY.

2) LA INEXISTENCIA DEL DESPIDO FRAUDULENTO

SEXTO.- Conforme inicia su Considerando Décimo Segundo, la figura del despido fraudulento es una construcción jurídica del Tribunal Constitucional, quien a través de su Sentencia con razón del Ex. 206-2005-PA/TC (Caso Baylón Flores) indica taxativamente que éste se produce cuando:

'se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente'

En otra jurisprudencia se añaden dos supuestos más para la configuración del despido fraudulento: *el vicio de la voluntad y la fabricación de pruebas.*



Pues bien, 'los accionantes' indican que su despido habría sido fraudulento, pudiendo haber elegido otra categoría para impugnar su despido, ya que invocan haber actuado siempre como representantes sindicales ellos eligieron el despido fraudulento y todo el contradictorio estuvo dirigido, por nuestra parte, a demostrar la inexistencia del despido fraudulento.

Era simple para el Juez, preguntarse: En el presente caso ¿se le imputó a los trabajadores hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios? La respuesta es NO, ya que los hechos por el contrario son notoriamente veraces. ¿Se les atribuyó una falta no prevista legalmente? NO, ya que las faltas imputadas se encuentran plenamente tipificadas, en los incisos a) y f) del At. 25 del DS N° 003-97-TR, hecho que no requiere prueba alguna, ya que se encuentra clara y expresamente recogido en la ley. No obstante el *A-quo* concluye que en el presente caso éste sería el supuesto por el cual se encontraría configurado el despido arbitrario: al no haberse configurado una falta prevista en la ley por parte de los recurrentes. Razonamiento sin lógica, que trasgrede el texto de la ley, que tipifica de modo inequívoco las causales de faltas graves imputadas a 'los accionantes', motivo por el cual este extremo debe ser revocado por la Sala, por cuanto carece de sustento jurídico y más aún, trasgrede nuestro derecho a la debida motivación de resoluciones judiciales, tantas veces reivindicada por el máximo intérprete de la Constitución.

Por último, es obvio el hecho de que tampoco se configuran, en el presente caso, los otros dos supuestos, pues no se puede hablar de vicios de voluntad y menos de fabricación de pruebas, pues si hablásemos de esto, ha quedado acreditado que la fabricación de pruebas (Resolución N° 036-2013-CU-RUIGV) ha sido realizada por la contraria.

POR CONSIGUIENTE: NO EXISTE DESPIDO FRAUDULENTO.

SÉPTIMO.- En lo referido al pago de devengados, se puede apreciar que el Juzgador confirma nuestra hipótesis referida a que esta pretensión es otra principal, desde el mismo hecho que éste dedica un espacio de su fundamentación (Considerando 12.5) y en los extremos de su fallo: Quinto, declarando Improcedente este extremo solicitado.

Este claro hecho, aunado a que los accionantes se reafirmaron en que su *petitum* se extendía a lograr también el pago de devengados, darán certeza al superior jerárquico en lo referido a que el presente proceso debe tramitarse en la vía del proceso ordinario y no como arbitrariamente ha elegido el señor Juez siguiendo la errada y antojadiza petición de 'los accionantes'.

OCTAVO.- Por último, poner de manifiesto la trasgresión sufrida respecto de nuestro derecho fundamental a una debida motivación de las resoluciones judiciales, tantas veces defendida y alegada por el máximo intérprete de la Constitución, que ha llegado incluso a sostener que esta tipología acarrearía la trasgresión al derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. Así:

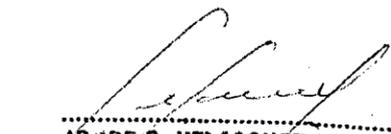
e) *La motivación sustancialmente incongruente.* El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).⁵

POR TANTO:

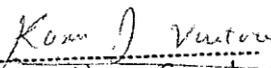
A Usted Señor Juez, pedimos tener por interpuesto el presente Recurso y proveer conforme a ley.

OTROSÍ DIGO: Adjuntamos arancel judicial por Apelación de Sentencia y Cédulas de Notificación.

Miraflores, octubre del 2013



JÓRGE G. VELASQUEZ GALLARDAY
Colegio de Abogados de Lima
Registro N° 7321

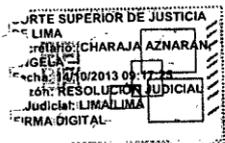


Karen Ventura Saavedra
ABOGADA
CAL. N° 47408

⁵ Párrafo extraído de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional al resolver el Exp. 00037-2012-PA/TC, de fecha 25 de enero del 2012, Fundamento 34.

505

DECIMO TERCER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE
LIMA



EXPEDIENTE : 13839-2013- 0 -1801- JR-LA-13
DEMANDANTE : SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES DE LA
UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
DEMANDADO : UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
MATERIA : DESPIDO FRAUDULENTO.
JUEZ : BENJAMIN JACOB CARHUAS CANTARO
SECRETARIO : ANGELA MILAGROS CHARAJA AZNARÁN

Resolución No SEIS
Lima, Once de octubre de dos mil trece.-

Al escrito No 295853-2013 de fecha 09 de octubre de 2013 presentado por la parte demandada, mediante el cual se interpone recurso de apelación contra la sentencia expedida en el presente proceso; adjuntando el respectivo arancel judicial y comprobantes por derecho de notificación.

CONSIDERANDO;

PRIMERO: El artículo 366 del Código Procesal Civil aplicable supletoriamente al caso de autos establece "El que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria."

SEGUNDO: Con fecha 01 de octubre de 2013, se expide sentencia, declarando fundada en parte la demanda, disponiendo que la demandada reponga a los demandantes en sus labores habituales, con costas y costos, e improcedente el extremo del pago de remuneraciones; siendo notificada a la parte demandante el día 01 de octubre de 2013 conforme se advierte del acta de entrega de sentencia que obra en autos (fojas 213); habiéndose dejado constancia de la inasistencia de la parte demandada.

TERCERO: En razón del medio impugnatorio interpuesto, es de verse que éste ha sido presentado dentro del quinto día hábil conforme lo normado en el artículo 32° de la Ley 29497, así también se ha fundamentado el error de hecho y derecho, habiéndose precisado el agravio y expresado sus pretensiones impugnatorias conforme lo estipulado en el artículo 366° del Código Procesal Civil.

CUARTO: En base a lo expuesto, corresponde conceder el recurso de apelación interpuesto por la demandada, debiendo tenerse en cuenta, que la resolución materia de apelación es una sentencia, debiendo por tal motivo concederse con efecto suspensivo de acuerdo a lo regulado en el artículo 371° del Código Procesal Civil.

En atención a lo expuesto,

SE RESUELVE:

1) CONCEDER la apelación que se interpone por la parte demandada contra el mérito de la sentencia No.122-2013 de fecha 01 de octubre de 2013 CON EFECTO SUSPENSIVO.

2) **ELEVAR** los actuados al Superior en grado, con los cargos anexos de la presente resolución, a fin de que proceda conforme a sus atribuciones.

Notifíquese.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
Justicia Honorable, País Respetable

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13**

Señores:

TOLEDO TORIBIO
CARLOS CASAS
ESPINOZA MONTOYA

Lima, 23 de mayo de dos mil catorce.-

VISTOS:

En Audiencia Pública de fecha 23 de mayo del presente año e interviniendo como Jueza Superior Ponente la Señora Vilma Carlos Casas.

ASUNTO:

Viene en revisión a esta instancia la **Sentencia N° 122-2013-13°JELPL**, de fecha primero de octubre de 2013 (fojas 432 a 441), que declara fundada en parte la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante, infundada la solicitud de cuestionamiento a la vía procedimental deducidas por la demandada; Infundada la oposición contra la declaración del Secretario General del Sindicato y a la declaración del Perito; infundada la tacha al informe pericial de grafotecnia; declarar fundada en parte la demanda; en mérito al recurso de apelación presentada por la parte demandada.

AGRAVIOS:

Los agravios de la demandada son los siguientes:

- 1.- El A quo no ha realizado el análisis de los presupuesto procesales que debieron de darse para constituir la relación jurídica procesal regular o válida, como cuando la vía procedimental propuesta no corresponde a la naturaleza del



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13

petitorio, en este sentido, la vía procedimental propuesta por el actor no corresponde a la naturaleza del petitorio ya que se plantean dos pretensiones:

- 1) La reposición en su centro de labores por un supuesto despido fraudulento y;
- 2) El pago de remuneraciones devengadas.

Cuando el Art. 2° de la Ley N° 29497, establece taxativamente en lo referente a la competencia por materia de los Juzgados, que: "Los Juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: (...) 2) En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única". Es decir, que solamente pueden tramitarse en el proceso abreviado una sola pretensión única, por lo que el presente caso debió tramitarse a través del proceso ordinario laboral.

2.- El A quo ampara en parte la legitimidad para obrar del demandante, sin embargo, lejos de actuar conforme a lo esgrimido por el numeral 2° del artículo 451, del Código Procesal Civil, es decir, suspender el proceso hasta que se subsane la insuficiencia de representación del demandante dentro del plazo que fijara el auto resolutorio, decide juzgar el fondo del asunto, desconociendo los efectos legales de las excepciones.

3.- Pese a haber declarada fundada la Excepción de Representación Defectuosa o insuficiente del demandante, el Juez decide pronunciarse sobre el fondo, por el sólo mérito de que el demandante señaló que se apersonan como representantes de la organización sindical y por derecho propio, quebrantando con ello la regla de comparecencia.

4.- El A quo no se ha pronunciado en la sentencia respecto a la cuestión probatoria: tacha contra el medio probatorio N° 3.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13

5.- El A quo ha llevado a cabo una errada apreciación sobre las faltas graves cometidas por los demandantes.

6.- No se ha configurado el supuesto despido fraudulento, puesto que no se imputó a los trabajadores hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, por el contrario son notoriamente veraces. Asimismo no se les atribuyó una falta no prevista legalmente ya que las faltas imputadas se encuentran plenamente tipificadas en los incisos a) y f) del Art. 25 del DS N° 003-97-TR.; tampoco se puede hablar de vicios de voluntad y menos de fabricación de pruebas.

CONSIDERANDO:

Primero: De conformidad con el artículo 370°, in fine del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*-, en la apelación la competencia del Superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda instancia.

Segundo: En relación al **primer agravio** formulado por la parte demandante referido a la no idoneidad de la vía procesal que ha regido el presente proceso, debe de señalarse que la Nueva Ley Procesal de Trabajo, establece la competencia de los Juzgados de Trabajo, para conocer **en proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única**"; por tanto, no hay posibilidad de acumularse otras pretensiones principales



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13

a la Reposición (ya que ésta es única); privilegiándose de esta manera la celeridad y urgencia de este tipo de proceso.

Tercero: En la Casación Laboral N° 3311-2011-Tacna, la Corte Suprema en su fundamento 17 ha señalado lo siguiente:

"Precisamente esta naturaleza de vocación sumamente célere, hace que la pretensión sometida al órgano jurisdiccional -y sobre el cual se emitirá su pronunciamiento- tenga que ser necesariamente planteada como Reposición bajo la forma de una pretensión principal única; nomenclatura de la que se desprende válidamente la conclusión de la imposibilidad jurídica de " plantearse conjuntamente, y en la vía abreviada laboral, dos pretensiones principales; la razón de lo antedicho gira en torno fundamentalmente a evitar distraer el pronunciamiento del órgano jurisdiccional a extremos que si bien pueden estar relacionados con la pretensión de reposición, no pueden ser atendidos en una vía procedimental que per se al ser célere, concentra etapas procesales cuya dilación en exceso podría desnaturalizar la esencia misma del proceso abreviado laboral..."

Asimismo en el fundamento 18, el Tribunal Supremo ha establecido las tres reglas que se deben verificar por el Juez Laboral cuando se trata de la pretensión de Reposición como una pretensión principal única: 1) Que no exista duda respecto a la laboralidad de los servicios del demandante, pues debe resaltarse que el pedido de Reposición sólo resulta procedente en los casos donde la relación laboral se encuentra establecida y reconocida por las partes. 2) Verificar que la demanda planteada contiene únicamente el petitorio de Reposición como pretensión principal única y 3) en virtud de lo anterior, centrar el análisis del conflicto



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13

judicializado a determinar la fundabilidad o no de la demanda de Reposición planteada.

Cuarto: Si esto es así, evidentemente nos encontramos ante la presencia una única pretensión principal, "Reposición por haberse configurado un despido fraudulento" ya que la pretensión referida al pago de las remuneraciones devengadas, producto de un despido lesivo de derechos constitucionales, constituye una pretensión cuyo pronunciamiento, dependerá de la suerte que siga la principal; y siendo que la demanda ha sido admitida en la **vía Abreviada Laboral**, en la que no es posible acumular a la pretensión principal única de Reposición, otra pretensión principal, y no habiéndose configurado este supuesto, su análisis y resolución debe de ser llevada a cabo en la **vía abreviada laboral**, tal como lo dispone la Nueva Ley Procesal del Trabajo; por lo que carece de fundamento lo señalado por la parte demandada, debiéndose en consecuencia confirmarse lo resuelto por el A quo, sobre este extremo dilucidado.

Quinto: En relación al **segundo agravio** referido a la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante, debe de precisarse que la excepción de falta de legitimidad para obrar (*legitimatio ad causam*) es la cualidad emanada de la Ley para requerir una sentencia favorable respecto del objeto litigioso, situación que coincide en la mayoría de los casos, con la titularidad de la relación jurídico sustancial; siendo ello así, la falta de legitimación para obrar consiste en la ausencia de esa cualidad, sea porque no existe identidad entre la persona del actor con aquella a quien la acción está concedida o entre la persona del demandado y aquella contra la cual se concede; en otras palabras, para que un demandante sea sujeto de una relación procesal válida tiene que ser el titular de la relación jurídica material o sustantiva, esto es, que exista «identificación entre la persona del actor con la persona a cuyo favor está la ley sustantiva».

557



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13

[Handwritten signature]
Sexto: El Título Preliminar del Código Procesal Civil en su artículo 1 menciona: "Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso". Así como de la pretensión que manifiesten las personas que consideran se ha generado en torno a ella un conflicto de interés o una incertidumbre jurídica. Por ello, el Artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil menciona: "El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.". En síntesis bastará que se haya establecido una relación jurídica procesal, sustentada en los medios probatorios proporcionado por la parte (es) demandante y /o el reconocimiento de la parte (es) demandada. Por ello el artículo IV del Título Preliminar del Código Procesal Civil menciona: "El proceso se promueve sólo a iniciativa de parte, la que invocará interés y legitimidad para obrar".

[Handwritten signature]
Séptimo: En el mencionado caso la demanda ha sido promovida en los siguientes términos: "como representantes de la organización Sindical y **por nuestro propio derecho**, en calidad de afectados por la vulneración de nuestro derecho fundamental al trabajo y a la libertad sindical", sustentando su legitimidad para obrar, en un conflicto de interés que se tendría como base jurídica material la existencia de una relación laboral con la demandada con lo cual se ha generado la relación jurídica procesal; por lo que debe no puede ampararse lo planteado por la parte demandada, debiéndose confirmar lo resuelto por el A quo.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE
 Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13

Octavo: En relación al *cuarto agravio* formulado por la parte demandada debe señalarse que el medio probatorio número 3 propuesto por la demandante, no constituye un medio de prueba trascendental que condicione los fundamentos que cimientan la resolución venida en grado, por lo que en atención a la Resolución Administrativa N° 002-2014-CE-PJ, debe desestimarse este agravio.

Noveno: En relación a los agravios referidos al **tema de fondo**, la supuesta existencia de un despido fraudulento, debe de señalarse que la materia de *Litis* se circunscribe en determinar la existencia o no de un despido lesivo de derechos fundamentales, ello en arreglo a **los agravios** planteados por la parte demandante, por lo que debemos de precisar, en primer término, el contenido, alcances e implicancias del Nuevo Modelo Procesal en relación al despido fraudulento, específicamente en materia probatoria; en segundo término los alcances sustantivos de la figura jurisprudencial del despido fraudulento desarrollado por el Tribunal Constitucional.

Décimo: Sobre la carga de la prueba del móvil que mancha de nulidad el despido, La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, en el artículo 23 inciso 3 literal b), señala:

“Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: (...) b) El motivo de nulidad invocado (...)” (el resaltado es nuestro).

Por esta la regla procesal, en principio, será el trabajador el obligado a demostrar que la relación laboral fue terminada por el empleador por los móviles sancionados con nulidad por el artículo 29° de la LPCL. Sin embargo, en el artículo 23 inciso 5) se señala:



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13**

nuestro). Menciona el máximo intérprete de la constitución que en el supuesto de despido fraudulento, "al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforme a la ley, la situación es equiparable al despido, sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo". (Énfasis nuestro).

Décimo tercero: En tal sentido, para determinar si se ha configurado un despido fraudulento, corresponde en principio verificar, en la falta grave imputada al actor, si los hechos imputados son o no constitutivos de causa justa conforme a ley, y si el despido obedece a un ánimo soterrado del empleador de desvincularse del trabajador utilizando formas vedadas por el ordenamiento, tal como lo ha descrito el Tribunal Constitucional.

Décimo cuarto: La demandada imputó al accionante la comisión de las faltas señaladas en los literales a) y f) del artículo 25° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, norma que señala en su párrafo inicial que "falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato", entre ellas; a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, (...), la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral; e incumplimiento de los incisos c) y k) del artículo 14 del Reglamento Interno de la Universidad.

560



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE**

Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13

Décimo quinto: Es de resaltar que el artículo 22° del TUO-LPCL señala que "Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada (...) es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada"; (el resaltado es nuestro) evidenciándose de ello la adopción del **principio de tipicidad y la comprobación objetiva** para la un despido con arreglo a la Ley.

Décimo sexto: Por lo expresado en los considerando precedentes, se tiene que, para determinar si se produjo un despido fraudulento, deberá observarse el contenido específico de la conducta tipificada como falta grave, su comprobación objetiva, y como tal, si configura causa justa de despido y el ánimo perverso o engañoso del empleador.

Décimo séptimo: En relación al despido analizado en el presente caso, es de tenerse en cuenta que, el actor señala en su demanda, que obra a fojas 15 a 19, que su despido es fraudulento, pues la demandada vulneró su derecho fundamental al trabajo al fabricar pruebas para adecuarlas a una supuesta causal de despido contenidos en los literales a) y f) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Décimo octavo.- Por su parte, la demandada refiere que al demandante no se le ha imputado hechos inexistentes falsos o imaginarios para justificar su despido, sino que se le han atribuido faltas graves previstas en la legislación laboral, no existiendo vulneración al principio de tipicidad y que no se ha fabricado pruebas contra él, toda vez que los demandantes, miembros del sindicato, remiten la Carta N° 021-2013-STNDEUIGV del 06 de marzo de 2013, en el que mencionan: "El sindicato solicita se le esclarezca lo siguiente: Nuestra representación sindical ha recibido copia de la Resolución de Consejo Universitario N° 036-2013-CU-RUIGV,



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
 CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE
 Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13

y comunicación escrita en la que nos indican que existe la intención de transformar la Universidad Inca Garcilaso de la Vega- Asociación Civil a una Sociedad Anónima Cerrada", en acto seguido la Universidad le manifiesta su extrañeza por la carta recibida, solicitándole, con carácter de urgente le remita la aludida resolución. Además, asimismo, en Carta N° 023-2013-STNDEUIGV, el sindicato, se señala que la supuesta resolución N° 036 fue comunicada a diferentes dependencias y oficinas de la Universidad, evidenciándose el claro faltamiento de palabra que se ejerce sobre el Secretario General de la Universidad, también de la Carta N° 024-2013-STNDEUIGV de fecha 20 de marzo de 2013, el mencionado Sindicato manifiesta su extrañeza por los documentos enviados a su organización sindical, y a continuación señala: "no se pronuncia sobre lo que respetuosamente se le solicita y pone en tela de juicio nuestro conocimiento sobre la documentación (...) que es de público conocimiento, inexplicablemente se nos pide en plazos conminatorios remitir documentación sin considerar que esta debe obrar en los archivos de la propia Secretaría General de nuestra Universidad", lo que evidenciaría la grave indisciplina, faltamiento de palabra, reiterada resistencia a cumplir órdenes e injuria grave por parte de los actores a la persona del Rector de la Universidad.

Décimo noveno: Estando expuesto así los hechos, para la resolución del presente caso es preciso, en primer término, determinar si es posible subsumir los hechos llevados a cabo por el actor en el tipo infractor imputado por la emplazada, esto es: si el hecho 1): "incumplir con presentar la copia de la Resolución solicitada por la demandada", constituye una falta tipificada en el literal a) del artículo 25 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral: "El quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes del empleador e inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo"; si el hecho 2): "El exigir reiteradamente explicaciones sobre un documento inexistente, y el hecho de



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13

señalar que este documento ha sido repartido a las instancias administrativas y la afirmación que éste documento debe de obrar en la Secretaría General de la Universidad”, **constituye una falta** tipificada en el literal f) del artículo 25 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral: “Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral”.

Vigésimo: Respecto al primer supuesto debe de precisarse que este literal se configura cuando se produce un incumplimiento, por parte del trabajador, de las obligaciones específicas que corresponden a su cargo, puesto o función dentro de la empresa. Al respecto, la Corte Suprema de la República, en la CAS. N° 2147-2004-LIMA, ha señalado: “(...) el contenido estricto de esta falta reside en el incumplimiento del trabajador de las labores que tiene asignadas en la Empresa es decir, “obligaciones de trabajo” cuyo incumplimiento que se tipifica como falta grave se encuentra referido al contenido propio y específico de labor que toca ejecutar al trabajador y no *latu sensu* como conjunto de obligaciones que impone la relación de trabajo, lo cual supondría subsumir en este supuesto todas las infracciones a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo”. En otras palabras, la falta grave tipificada en el literal a) del artículo 25 del TUO-LPCL, supone que el trabajador debe incumplir algunas de sus obligaciones concretas derivadas del contrato de trabajo, directamente relacionadas a las funciones de su puesto de trabajo específico, pero no otras obligaciones que aun cuando derivadas del contrato de trabajo no implican el incumplimiento de las que resultan específicas para cada puesto de trabajo que desempeñe el trabajador dentro de la empresa.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13

Vigésimo primero: En atención a lo expuesto, en la carta de pre aviso de despido se atribuye a los demandantes un supuesto incumplimiento que no se enmarca dentro de sus labores específicas, ya que éstos impetraron a su empleador que se establezca una información que habían recibido como organización sindical, es decir, su actuación respondió al ejercicio de la representación sindical; por lo que no ha quedado demostrado que se haya presentado un incumplimiento de obligaciones específicas de los demandantes, cuando éstos decidieron no entregar el documento a la emplazada.

Vigésimo segundo: Debe de resaltarse también el hecho de que la demandada ha admitido en la Audiencia de Vista de la Causa que los hechos imputados no se encontraban en el ámbito de la prestación específica de los actores, sino como representantes sindicales.

Vigésimo tercero: En relación a que el hecho imputado: "manifestar que la demandada ha repartido la Resolución N° 36, y que ésta obra en los archivos de la Universidad" constituye una grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra en agravio del empleador y del personal jerárquico, debe de señalarse que según el Código Penal (artículo 130), la injuria supone la ofensa o ultraje a una persona con palabras, gestos o vías de hecho. La jurisprudencia en torno a este tema ha señalado que la "injuria" se configura cuando las afirmaciones agraviantes para el empleador o su representante constan en documentos remitidos a terceros o en publicaciones, mientras que el faltamiento de palabra tendría lugar en el trato o las comunicaciones entre el empleador y el trabajador. (Sentencia de fecha 17 de marzo de 1993, 1ra S.L. Lima, expediente N° 1717-92-CD).

Vigésimo cuarto.- Siendo ello así, la imputación realizada por la emplazada en el sentido de haberse configurado la injuria carece de fundamento, por la ausencia del



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13

elemento objetivo de la falta, esto es, que exista una comunicación que haya trascendido a la relación entre el empleador y trabajador. Asimismo, de la mencionada comunicación hecha por el sindicato se tiene que ésta no contiene palabras ofensivas, o ultrajantes, sino únicamente la inquietud de la organización sindical de obtener una respuesta en torno a una problemática que podría afectar a sus afiliados.

Vigésimo quinto: En este extremo del análisis debemos de recordar que la **libertad sindical** está consagrada en la Constitución de la OIT de 1919, en la Declaración de Filadelfia de la OIT de 1944, y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, y en otros instrumentos legales internacionales. En nuestro derecho interno, se encuentra consagrada el derecho de sindicación y la libertad sindical en el artículo 28°, inciso 1) de la Constitución de 1993. Por su parte el Tribunal Constitucional, mediante sentencia N° 03169-2006-PA/TC, ha establecido en sus fundamentos 17 y 18 que: *"Este derecho tiene como contenido la libertad de todo trabajador para afiliarse a un sindicato; así como para el desarrollo libre de su actividad, ya sea en el seno de la Administración Pública o de una empresa particular, en defensa y cautela de sus intereses, a cuyo fin se articulan las representaciones de los trabajadores. Igualmente el derecho a la libertad sindical tiene como contenido el poder del trabajador para que por razones de su afiliación o actividad sindical no sufra ningún menoscabo en sus derechos fundamentales, como puede ser la diferencia de trato carente de toda justificación objetiva y razonable entre trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados."* De lo que se concluye que la libertad sindical es el derecho que tienen los trabajadores no sólo de afiliarse, desafilarse o no afiliarse, sino también el derecho a ejercer los cargos sindicales libremente y sin presión, ni represalia.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
Justicia Honorable, País Respetable

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13**

Vigésimo sexto: Se aúna a esto el hecho que la demandada ha reconocido que tenía conocimiento que la Resolución N° 36 nunca existió, y no habiendo fundamentado la razón por la que solicitó la copia de dicha Resolución (inexistente) al Sindicato, que conlleva a colegir que existió un ánimo perverso para propiciar el despido de los representantes sindicales. En atención a lo discernido precedentemente debe de concluirse, de las pruebas proporcionadas por los actores y la emplazada; que no es posible realizar la subsunción del supuesto hecho infractor al tipo antijurídico, configurándose una ausencia de tipicidad; y ello responde a que los hechos invocados como falta constituyen hechos notoriamente inexistentes. Situación que configura un supuesto para la existencia de un despido fraudulento.

Por estas consideraciones y en virtud de lo dispuesto en el inciso artículo 4.2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, la Cuarta Sala Laboral de Lima

HA RESUELTO:

CONFIRMAR la Sentencia N° 122-2013-13°JELPL, de fecha primero de octubre de 2013 (fojas 432 a 441), que declara **FUNDADA** en parte la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante, **INFUNDADA** la solicitud de cuestionamiento a la vía procedimental deducidas por la demandada; Infundada la oposición contra la declaración del Secretario General del Sindicato y a la declaración del Perito; **INFUNDADA** la tacha al informe pericial de grafotecnia; declarar fundada en parte la demanda. **FUNDADA** la demanda interpuesta, en consecuencia se **ORDENA** que la entidad demandada reponga a los demandante en sus labores habituales. **CONFIRMAR** lo demás que contiene.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13

En los seguidos por **WILLIAM TORIBIO PAREDES SALAZAR; ALEXANDER ROQUE CARLOS** y; **KARIN ROSARIO BALBUENA DOMINGUEZ** con **UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**, sobre Nulidad de Despido Fraudulento; y, los devolvieron al 13° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente.-